

**ETOS KERJA MENURUT PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM DAN  
IMPLEMENTASINYA TERHADAP PRODUKTIVITAS  
KARYAWAN REMAJA TAYLOR KECAMATAN  
TANAH PUTIH KABUPATEN ROKAN HILIR**

**SKRIPSI**

**Diajukan untuk melengkapi tugas-tugas dan memenuhi syarat-syarat dalam  
mencapai gelar sarjana program Strata Satu (SI) Ekonomi Islam**



**Disusun Oleh:**

**WIDIA WATI**  
**10825003528**

**JURUSAN EKONOMI ISLAM  
FAKULTAS SYARI'AH DAN ILMU HUKUM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SULTAN SYARIF KASIM  
PEKANBARU  
RIAU  
2012**

## ABSTRAK

Skripsi ini berjudul : **“Etos Kerja Menurut Perspektif Ekonomi Islam dan Implementasinya Terhadap Produktivitas Karyawan Remaja Taylor Kecamatan Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir.”**

Penelitian ini dilatar belakangi oleh pengamatan penulis tentang semangat kerja, tanggung jawab bekerja, kejujuran dan kedisiplinan serta implementasinya terhadap produktivitas kerja karyawan. Adapaun masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana etos kerja karyawan Remaja Taylor, bagaimana implementasinya terhadap produktivitas kerja karyawan Remaja Taylor serta bagaimana tinjauan ekonomi islam terhadap etos kerja dan implementasinya terhadap produktivitas karyawan Remaja Taylor.

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer yaitu melakukan observasi, wawancara dan angket. Kemudian data sekunder yaitu riset pustaka yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Setelah data tersebut terkumpul penulis melakukan analisa data dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif.

Dalam penelitian ini, penulis mengambil populasi sebanyak 11 orang, sedangkan sampel dengan megunakan metode *Total Smpling*, dimana semua semua popilasi dijadikan sampel.

Setelah melakukan penelitian terhadap permasalahan tersebut maka penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa etos kerja dan implementasinya terhadap produktivitas yang dimiliki oleh karyawwan Remaja Taylor sangat baik serta tinjauan ekonomi Islam terhadap etos kerja dan implementasinya terhadap produktivitas karyawan Remaja Taylor telah sesuai dengan syariat Islam. Hal ini dapat dibuktikan dengan adanya kejujuran, transparan dan menjelaskan apa adanya yang sesuai dengan pedoman yang diberikan serta tidak terdapat unsur kebohongan ataupun tipuan dalam melakukan pekerjaannya.

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah segala puji bagi Allah SWT. Yang telah memberikan rahmat dan hidayahnya kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini berjudul :

**“ Etos Kerja Menurut Perspektif Ekonomi Islam dan Implementasinya Terhadap Produktivitas Karyawan Remaja Taylor Kecamatan Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir “**

Shalawat beriringkan salam kepada nabi Muhammad SAW. Selaku utusan Allah yang memberikan risalahnya kepada ummat manusia.

Skripsi ini merupakan persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana Ekonomi Islam pada Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Dalam penulisan skripsi ini penulis telah banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak baik moril maupun materil dan pemikiran yang sangat berharga dalam menyelesaikan skripsi ini. Oleh sebab itu sepantasnyalah penulis mengucapkan terima kasih yang tak terhingga terutama kepada :

1. Kepada orang tua yang telah melahirkan dan membesarkan ananda yaitu Sardani dan Salmiyanti yang telah mengorbankan kebahagiaannya demi kebahagiaan ananda dan memberikan kasih sayang, perhatian, serta senantiasa mendo'akan ananda dalam menuntut ilmu agar menjadi

manusia yang patuh agama dan berguna bagi keluarga, masyarakat dan hanya Allah SWT jualah yang mampu membalas segala pengorbanan dan kasih sayang ayahanda dan ibunda berikan kepada ananda, dan buat seluruh abang dan adik-adikku, serta seluruh sanak saudara terima kasih banyak atas semua dukungannya dan kasih sayangnya.

2. Bapak Prof. Dr. H. M Nazir selaku Rektor UIN SUSKA RIAU yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menimba ilmu di Fakultas Syari'ah dan Ilmu Hukum UIN Suska Riau.
3. Dekan Fakultas Syari'ah dan Ilmu Hukum Bapak Akbarizan, M. Ag, M. Pd. Beserta pembantu dekan I,II, dan III. Serta Bapak-Bapak dan Ibu-ibu Dosen Fakultas Syaria'ah dan Ilmu Hukum yang telah mencurahkan ilmu pengetahuannya serta mendidik penulis di bangku perkuliahan.
4. Bapak Haswir M. Ag yang telah memberikan bimbingan dan waktunya kepada penulis meskipun ditengah kesibukan beliau.
5. Bapak Mawardi S.Ag, M.Si selaku ketua jurusan Ekonomi Islam, Bapak H. Erman, M. AG. Sebagai Penasehat Akademis yang telah memberikan bantuan kepada penulis selama penulis menuntut ilmu di Ekonomi Islam.
6. Bapak pimpinan dan karyawan-karyawan Usaha Remaja Taylor yang telah memberi bantuan kepada penulis selama penulis melakukan penelitian.
7. Kepada seluruh teman-teman seperjuangan jurusan Ekonomi Islam Lokal C/EI 3 angkatan 2008 dan tak lupa penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada my best friend ( Habibi, Rospita Sari, Alfiki,

Arnovalika, Nurbaiti, yurmanita, dini wahyuningsih, ade dan Sri Herlinda yang selalu menemani penulis dalam suka dan duka, dan kepada semua pihak yang tidak dapat penuliskan satu persatu. Terima kasih atas segala perhatian dukungan dan motivasi yang telah diberikan semoga silahturahmi terterjalin dan sukses selalu.

Akhirnya penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari apa yang diharapkan, sehingga perlu diperbaiki semaksimal mungkin. Untuk itu, penulis mengharapkan kritikan dan saran dari semuanya. Atas kritikan dan saran dalam rangka penyempurnaan kajian ini penulis ucapkan terima kasih. Semoga bantuan yang diberikan mendapatkan balasan disisi Allah SWT. Setimpal dengan jasa mereka kepad penulis. Aminn.

Wassalam

Pekanbaru, 02 April 2013

**Widia Wati**  
**10825003528**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b>	
<b>PENGESAHAN PEMBIMBING</b>	
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>viii</b>
 <b>BAB I      PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Batasan Masalah.....	7
C. Rumusan Masalah .....	7
D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian .....	8
E. Metode Penelitian.....	8
F. Sistematika Penulisan .....	11
 <b>BAB II      GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN</b>	
A. Profil Kecamatan Tanah Putih .....	13
B. Gambaran Umum Usaha Remaja Taylor .....	22
 <b>BAB III     TELAAH PUSTAKA</b>	
A. Pengertian Etos.....	27
B. Pengertian Kerja.....	30
C. Pengertian Etos Kerja.....	34
D. Etos Kerja Dalam Islam .....	36
E. Pengertian Produktivitas .....	45
F. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas .....	47
 <b>BAB IV     ETOS KERJA MENURUT PRESPEKTIF EKONOMI ISLAM               DAN IMPLEMENTASINYA TERHADAP PRODUKTIFITAS               KARYAWAN REMAJA TAYLOR KECAMATAN TANAH               PUTIH KABUPATEN ROKAN HILIR</b>	
A. Bagaimana Etos Kerja Karyawan Remaja Taylor .....	49
B. Bagaimana Implementasinya Terhadap Produktivitas Karyawan Remaja Taylor .....	69
C. Bagaimana Tinjauan Ekonomi Islam Terhadap Etos Kerja dan Implementasinya Terhadap Produktivitas Karyawan Remaja Taylor .....	72

<b>BAB V</b>	<b>KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
	A. Kesimpulan .....	77
	B. Saran.....	78
 <b>DAFTAR PUSTAKA</b>		
<b>LAMPIRAN</b>		

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel II.1</b>	Data Wilayah Administrasi Pemerintahan .....	13
<b>Tabel II.2</b>	Jumlah Penduduk Berdasarkan Jenis Kelamin.....	16
<b>Tabel II.3</b>	Sarana Pendidikan Di Kecamatan Tanah Putih.....	17
<b>Tabel II.4</b>	Jumlah Penduduk Berdasarkan Agama .....	18
<b>Tabel II.5</b>	Sarana Ibadah Di Kecamatan Tanah Putih .....	19
<b>Tabel II.6</b>	Jumlah Penduduk Berdasarkan Mata Pencarian.....	20
<b>Tabel II.7</b>	Banyaknya Industri Kecil/Kerajinan Rakyat Di Kecamatan Tanah Putih .....	21
<b>Tabel II.8</b>	Jumlah Karyawan Berdasrkan Jenis Kelamin .....	23
<b>Tabel II.9</b>	Karyawan Berdasarkan Tingkat Umur .....	24
<b>Tabel II.10</b>	Karyawan Berdasarkan Masa Kerja .....	25
<b>Tabel II.11</b>	Karyawan Berdasarkan Masa Pendidikan .....	26
<b>Tabel IV. 1</b>	Lamanya Responden Bekerja Di Usaha Remaja Taylor .....	51
<b>Tabel IV.2</b>	Responden Yang Berangkat Kerja .....	51
<b>Tabel IV.3</b>	Tanggapan Responden Terhadap Lamanya Waktu Yang Digunakan Untuk Sampai Ditempat Kerja .....	52
<b>Tabel IV.4</b>	Waktu Responden Sampai Ditempat Kerja.....	52
<b>Tabel IV.5</b>	Tanggapan Responden Terhadap Ketepatan Waktu.....	53
<b>Tabel IV. 6</b>	Tanggapan Responden Setelah Sampai Ditempat Kerja .....	54
<b>Tabel IV.7</b>	Tanggapan Responden Terhadap Pekerjaan Yang Diberikan Dapat Diselesaikan Dengan Baik .....	55
<b>Tabel IV.8</b>	Tanggapan Responden Terhadap Kesalahan Dalam Bekerja .....	56
<b>Tabel IV.9</b>	Responden Yang Konsekuen Dengan Janji Dan Komitmen Dalam Bekerja .....	57
<b>Tabel IV.10</b>	Tanggapan Responden Terhadap Pelayanan Dalam Bekerja.....	58
<b>Tabel IV.11</b>	Tanggapan Responden Terhadap Keluhan Dari Pelanggan .....	59
<b>Tabel IV.12</b>	Tanggapan Responden Terhadap Hasil Kerja Sendiri.....	59
<b>Tabel IV.13</b>	Tanggapan Responden Amanah Yang Diberikan .....	60
<b>Tabel IV.14</b>	Tanggapan Responden Terhadap Pekerjaan Yang Sudah Selesai.....	61
<b>Tabel IV.15</b>	Tanggapan Responden Terhadap Pekerjaan Dan Hasil Kerja .....	61
<b>Tabel IV.16</b>	Tanggapan Responden Terhadap Pekerjaan Yang Ditunda .....	62
<b>Tabel IV.17</b>	Tanggapan Responden Yang Ingin Membuka Usaha Sendiri.....	63
<b>Tabel IV.18</b>	Tanggapan Responden Terhadap Kemacetan Gaji.....	63
<b>Tabel IV.19</b>	Tanggapan Responden Terhadap Perbandingan Hasil Kerja Oleh Pemilik Usaha .....	64
<b>Tabel IV.20</b>	Tanggapan Responden Terhadap Kendala Dalam Bekerja .	65



<b>Tabel IV.21</b>	Tanggapan Responden Terhadap Pedoman Dalam Bekerja.....	65
<b>Tabel IV.22</b>	Prinsip Responden Dalam Bekerja.....	66
<b>Tabel IV.23</b>	Tanggapan Responden Tentang Target Dalam Bekerja Yang Diselesaikan Dengan Tepat Waktu.....	69
<b>Tabel IV.24</b>	Tanggapan Responden Terhadap Kesalahan Yang Dilakukan Dalam Pekerjaan .....	70
<b>Tabel IV.25</b>	Tanggapan Responden Terhadap Pengawasan Yang Dilakukan Pimpinan Untuk Meningkatkan Produktivitas.....	71

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Sebuah pekerjaan merupakan gambaran dari pencerminan tugas-tugas, kewajiban-kewajiban, serta tanggung jawab nyata dari setiap anggota karyawan terhadap pekerjaannya.<sup>1</sup> Bekerja bukan hanya mengandalkan kemampuan fisik, tetapi juga kemampuan otak atau kecerdasan intelegensi (IQ), sedangkan kecerdasan intelegensi hendaknya diimbangi dengan Kecerdasan Spiritual (SQ).

Dalam organisasi baik bisnis maupun publik terdapat komponen yang tidak dapat dipisahkan satu dengan yang lainnya, yang dikenal dengan istilah 6M (*Man, Money, Methode, Material, Mechine dan Market*). Dari keenam unsur tersebut semuanya sangat dibutuhkan dalam organisasi. Salah satu unsur terpenting dalam organisasi adalah sumber daya manusia atau yang lebih dikenal dengan karyawan atau pegawai<sup>2</sup>

Karyawan adalah aset organisasi, tanpa adanya karyawan yang memiliki etos kerja yang baik, organisasi pasti tidak akan maju, atau tidak akan mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi. Sebaliknya tidak ada organisasi yang merugi jika memperlakukan karyawan dengan baik dan menghargai prestasi mereka. Dengan demikian organisasi yang maju dikarenakan kinerja karyawan yang baik, namun kinerja yang baik tersebut tidak karena usaha sendiri melainkan ada faktor

---

<sup>1</sup>Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*, ( Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2006), Hal. 106.

<sup>2</sup> <http://www.Sujudmm.Com/2011/02/Membangun-Etos-Kerja-Yang-Unggul.Html>

pendukung yakni dilakukan secara tim. Sebagaimana yang kita ketahui seorang karyawan yang bekerja sendiri tanpa meminta bantuan dari karyawan lain maka akan berdampak pada sebuah egoisme atau kesombongan.

Untuk mencapai produktivitas kerja yang baik dibutuhkan etos kerja karyawan yang unggul dan profesional dalam mengerjakan pekerjaannya. Etos kerja harus didukung oleh sumber daya lain seperti fasilitas kerja, kesehatan, penghargaan, dan sebagainya yang mendorong karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya. Apabila dari sumber daya tersebut terpenuhi tentu akan berpengaruh terhadap perilaku karyawan.

Karyawan yang memiliki etos kerja yang unggul dan profesional dalam melaksanakan pekerjaannya adalah karyawan yang dapat menilai dan menerima bahwa kerja adalah rahmat, amanah, panggilan, aktualisasi, ibadah, seni dan kehormatan<sup>3</sup>

Seperti yang kita ketahui bahwa kerja merupakan salah satu bagian dari kehidupan sehari-hari manusia. Karena kerja adalah bagian dari kebudayaan. Secara lebih hakiki, kerja merupakan suatu “Ibadah”, bukti pengabdian dan rasa syukurnya untuk mengelola dan memenuhi panggilan Ilahi agar mampu menjadi yang terbaik karena mereka sadar bahwa bumi diciptakan sebagai ujian bagi mereka yang memiliki etos yang terbaik. Firman Allah dalam Al-Qur’an.




---

<sup>3</sup> Munzir Hitami dkk, *Islam Keras Bekerja*, ( Pekanbaru : Suska Press,2005), Cet. Ke-1, h, 128-129



*"Sesungguhnya Kami telah menjadikan apa yang di bumi sebagai perhiasan baginya, agar Kami menguji mereka siapakah di antara mereka yang terbaik perbuatannya".<sup>4</sup> (QS. Al-Kahfi : 7)*

Ayat di atas telah mengetuk hati setiap pribadi muslim untuk mengaktualisasikan etos kerja dalam bentuk mengerjakan segala sesuatu dengan kualitas yang tinggi.

Agama merupakan suatu sistem nilai dalam kehidupan, maka etos kerja merupakan realisasi dari keyakinannya terhadap ajaran agama. Etos kerja hadir sebagai suatu keyakinan batin yang akan membuat seseorang tahan banting, tidak kenal menyerah dan senantiasa bekerja keras.<sup>5</sup>

Etos kerja, sebagaimana yang dikemukakan oleh Taufik Abdullah yang mengambil pemahaman dari Max Weber, adalah aspek evaluatif yang bersifat penilaian diri terhadap kerja yang bersumber pada realitas spritual keagamaan yang diyakininya. Islam telah memberikan sumber-sumber normatif yang berhubungan dengan kerja dan etos kerja, yaitu Al-Qur'an dan sunnah rasul.

Dalam Islam etos kerja harus dilandaskan oleh tiga unsur yaitu, tauhid, takwa, dan ibadah. Ini berarti bahwa tauhid (beriman kepada Allah Yang Maha Esa) menyebabkan seseorang menilai kerja dan hasil kerjanya adalah sarana untuk mengesakan Allah SWT. Takwa adalah sikap mental yang mendorong seseorang

---

<sup>4</sup> Toto Tasmara, *Membudidayakan Etos Kerja Islam*, (Jakarta : Gema Insani Press, 2002). Cet. 1, h. 24.

<sup>5</sup>Zuly Qodir, *Agama dan Etos Dagang*, (Solo : Pondok Edukasi, 2002), Cet. Ke-1, h. 109

untuk selalu waspada, ingat, hati-hati dan selalu menghindari hal-hal yang dilarang oleh Allah dalam melaksanakan kerja. Ibadah memberikan makna bahwa semua usaha dan kerja yang dilakukannya adalah bernilai ibadah di sisi Allah dan diusahakannya untuk mencari ridha Allah. Oleh sebab itu, dasar nilai tentang kerja keras, rajin, disiplin, jujur, optimis, kreatif, inovatif, serta berorientasi ke masa depan yang lebih baik (dunia dan akhirat) akan senantiasa mewarnai sikap seorang muslim.<sup>6</sup>

Terbentuknya etos kerja dalam diri seseorang dikarenakan adanya keyakinan dan motivasi yang berbeda. Seperti etos kerja Islam itu terbentuk karena adanya motivasi yang timbul dan bertolak dari sistem keimanan atau aqidah Islam, berkenaan dengan kerja yang bersumber dari ajaran wahyu dan akal yang saling bekerja sama. Sedangkan terbentuknya etos kerja non Islam itu dikarenakan adanya sikap hidup yang mendasar terhadap kerja, hal ini timbul dari hasil kerja atau pandangan hidup atau nilai-nilai yang dianut. Namun diantara keduanya memiliki persamaan yaitu sama-sama didorong atau dipengaruhi oleh sikap hidup yang mendasar terhadap kerja.

Etos kerja karyawan dalam sebuah perusahaan mempunyai peran yang sangat penting dalam memberi kontribusi terhadap maju dan mundurnya sebuah perusahaan. Dimana karyawan dituntut untuk memberikan seluruh tenaga, pikiran dan waktunya untuk perusahaan, dalam rangka sebagai tanggung jawabnya

---

<sup>6</sup> Munzir Hitami dkk, *op. cit.* , h. 301

terhadap perusahaan. Hal ini ditunjukkan dengan cara meningkatkan produktivitasnya. Produktivitas yang tinggi tercermin dari karyawan yang baik dan penuh konsentrasi serta punya motivasi yang tinggi untuk bekerja.

Penelitian ini penulis lakukan di sebuah usaha konveksi yang bernama Remaja Taylor. Usaha ini bergerak dalam bidang jahit pakaian, yang berada di Desa Sedinginan Kecamatan Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir. Usaha ini selain menerima jahitan juga menyediakan bahan dasar pakaian sehingga memudahkan bagi pelanggannya.

Guna melancarkan pencapaian keberhasilan perusahaan perlu diukur oleh sumber daya manusia yang cukup handal, sehingga memerlukan sumber daya manusia yang relatif lebih baik untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

Di sini kita dapat melihat pentingnya manajemen dalam perusahaan dengan kata lain pentingnya kepemimpinan yang mengatur, mengorganisasikan dan mengkoordinasikan unsur yang terlibat atau segala sarana dan prasarana yang dipergunakan dalam kegiatan perusahaan. Pimpinan memiliki sebuah tanggung jawab penuh atas tugas utamanya dalam perusahaan yang diturunkan menjadi pekerjaan-pekerjaan staf atau karyawannya. Oleh sebab itu, pihak pimpinan harus mampu selalu mengomunikasikan dengan baik dan benar, sehingga mampu dipahami oleh bawahannya.<sup>7</sup> Melalui pemimpin yang baik, perusahaan akan mudah mencapai tujuan perusahaannya. Hubungan antara pimpinan dan bawahan yang

---

<sup>7</sup> Krishna Adityangga, *Membangun Perusahaan Islam Dengan Manajemen Budaya Perusahaan Islami*, ( Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2010), Ed-1,h. 41.

kurang baik serta struktur tugas yang diberikan pimpinan kurang jelas yang akan berakibat pada rendahnya produktivitas kerja karyawan.

Dari hasil pengamatan yang penulis lakukan pada usaha Remaja Taylor, terlihat bahwa kedisiplinan yang kurang baik. Jam kerja yang telah dibuat dan disepakati antara pemilik dan karyawan sering diabaikan dan tidak diterapkan sebagaimana mestinya. Dari hasil wawancara kepada pemilik yaitu Abuh mengatakan bahwa sistem kerja di usaha Remaja Taylor adalah setiap karyawan bekerja selama 7 jam termasuk jam istirahat pada tiap harinya mulai dari pukul 09.00 - 16.00 Wib. Usaha Remaja Taylor juga mempunyai target kerja dalam menyelesaikan pesanan konsumen yaitu setiap pesanan yang mereka terima harus diselesaikan tepat waktu sesuai kesepakatan kepada konsumen untuk menjaga kualitas pelayanan yang baik terhadap konsumen.

Namun hal tersebut belum terlaksanakan dengan baik. Hal ini dibuktikan dengan sebagian dari karyawan disana tidak menggunakan jam kerjanya semaksimal mungkin, sering terlambat datang, menggunakan waktu kerja untuk hal-hal lain yang tidak berkaitan dengan pekerjaan, serta adanya perbedaan nilai etika di antara pegawai dan pulang sebelum jam kerja berakhir. Hal ini jelas berdampak pada produktivitas usaha Remaja Taylor tersebut.

Bagi karyawan yang melanggar peraturan tidak diberikan sanksi karena pemilik mengutamakan hubungan kerja yang baik antara pemilik dan karyawan, bagi Abuh selaku pemilik tidak mesti dikenakan sanksi namun kesadaran dari para pekerjalah yang diharapkan. Sistem pengupahan di usaha Remaja Taylor yaitu sistem pembayaran gaji perbulan sebesar Rp. 1.200,000., namun, jika ada

borongan setiap karyawan mendapatkan gaji tambahan tergantung dari jumlah borongan atau pesanan yang diterima.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang etos kerja menurut Perspektif Ekonomi Islam dan Implementasinya terhadap produktivitas karyawan Remaja Taylor di Kecamatan Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir. Persoalan ini diangkat dengan mengambil judul **“Etos Kerja Menurut Perspektif Ekonomi Islam Dan Implementasinya Terhadap Produktivitas Karyawan Remaja Taylor Di Kecamatan Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir”**.

#### **A. Batasan Masalah**

Agar pembahasan judul skripsi ini terarah, maka penulis membatasinya hanya pada masalah etos kerja menurut Perespektif Ekonomi Islam dan Implementasinya Terhadap Produktivitas Karyawan Remaja Taylor Kecamatan Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir

#### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan di atas maka pokok masalah dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana etos kerja karyawan Remaja Taylor Kecamatan Tahan Putih Kabupaten Rokan Hilir ?
2. Bagaimana implementasinya terhadap produktivitas karyawan Remaja Taylor Kecamatan Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir ?



3. Bagaimana tinjauan Ekonomi Islam terhadap etos kerja dan implementasinya terhadap produktivitas karyawan Remaja Taylor Kecamatan Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir ?

### **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1. Tujuan Penelitian**

- a. Untuk mengetahui etos kerja karyawan Remaja Taylor di Kecamatan Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir ?
- b. Untuk mengetahui implementasi terhadap produktivitas karyawan Remaja Taylor di Kecamatan Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir ?
- c. Untuk mengetahui bagaimana tinjauan Ekonomi Islam tentang etos kerja dan implementasinya terhadap produktivitas karyawan Remaja Taylor di Kecamatan Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir ?

#### **2. Kegunaan Penelitian**

- a. Dengan penelitian ini diharapkan bagi penulis sendiri dapat menerapkan disiplin ilmu yang diterima selama dibangku kuliah.
- b. Dapat memberikan informasi bagi perusahaan mengenai tenaga kerja sehingga perusahaan dapat mencapai produktivitas yang tinggi.
- c. Menambah wawasan dan pengetahuan bagi mahasiswa.
- d. Sebagai salah satu syarat mencapai gelar sarjana Ekonomi Islam di Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum UIN SUSKA Riau.

## **D. Metode Penelitian**

### **1. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini bersifat lapangan dengan mengambil lokasi di Kelurahan Sedinginan Kecamatan Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir.

### **2. Subjek dan Objek Penelitian**

- a. Sebagai subjek dalam penelitian ini adalah pimpinan dan seluruh karyawan pada usaha Remaja Taylor
- b. Sedangkan objek dalam penelitian ini adalah etos kerja karyawan dan Implementasinya terhadap produktivitas karyawan Remaja Taylor di Kecamatan Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir

### **3. Jenis dan Sumber Data**

Penelitian ini bersifat lapangan (*field research*). Sumber data dalam penelitian ini dapat dibagi ke dalam dua kelompok yaitu :

- a. Data primer, yaitu data yang dikumpulkan sendiri oleh penulis secara langsung melalui subjek yang dituju atau diteliti.
- b. Data skunder, yaitu data yang tidak berhubungan langsung dengan responden yang diteliti dan merupakan data pendukung bagi penelitian yang dilakukan. Data ini diperoleh dari hasil wawancara kepada pimpinan. Data ini juga diperoleh dari dokumentasi dan mengkaji kitab-kitab yang ada kaitanya dengan permasalahan ini.

### **4. Populasi dan Sampel**

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada usaha Remaja Taylor yang berjumlah 11 orang. Sedangkan

sampel menggunakan metode total sampling, yaitu semua populasi dijadikan sampel penelitian.

## **5. Teknik Pengumpulan Data**

Dalam pengumpulan data bagi penelitian ini, penulis menggunakan metode sebagai berikut :

- a. Observasi, yaitu penulis secara langsung pergi ke Remaja Taylor untuk melihat dan memperhatikan serta mengumpulkan informasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan penelitian ini.
- b. Wawancara, yaitu penulis mewawancarai secara langsung karyawan dan pemilik Remaja Taylor.
- c. Angket, yaitu mengumpulkan data atau membuat sejumlah pertanyaan tertulis yang diajukan kepada karyawan tentang permasalahan yang diteliti.
- d. Studi kepustakaan, yaitu penulis mengkaji dan meneliti kitab-kitab yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti.

## **6. Analisa Data**

Untuk melakukan penganalisaan terhadap data yang dikumpulkan di lapangan, maka cara yang penulis gunakan adalah dengan menggunakan metode deskriptif analitis. Setelah data dikumpulkan lalu ditabulasikan selanjutnya dikaitkan dengan kerangka teori yang relevan lalu ditarik kesimpulan.

## **7. Metode Penulisan**

Setelah data diperoleh, maka data tersebut akan penulis bahas dengan menggunakan metode-metode sebagai berikut :

- a. Deskriptif, yaitu mengumpulkan data, kemudian menyusun, menjelaskan dan menganalisisnya.
- b. Induktif, yaitu menggambarkan kaidah khusus yang ada kaitanya dengan masalah yang penulis teliti, dianalisis kemudian diambil kesimpulan secara umum.
- c. Deduktif, yaitu menggambarkan kaidah umum yang ada kaitanya dengan masalah yang penulis teliti, dianalisis kemudian diambil kesimpulan.

#### **E. Sistematika Penulisan**

Untuk mempermudah pemahaman dan pengertian dari penulisan skripsi ini, penulis akan membagi ke dalam lima bab yaitu :

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Pada bab ini terdiri dari latar belakang masalah, perumusan masalah, batasan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, metode penelitian, serta sistematika penulisan.

#### **BAB II : GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN**

Pada bab ini dijelaskan tentang profil Kecamatan Tanah Putih dan sejarah singkat perusahaan dan profil karyawan.

#### **BAB III : TELAAH PUSTAKA**

Pada bab ini menguraikan tentang landasan teori yang meliputi, pengertian etos kerja dan produktivitas kerja, implementasinya dalam sebuah usaha, serta hakikat kerja bagi seorang muslim

**BAB IV :ETOS KERJA MENURUT PRESPEKTIF EKONOMI ISLAM DAN IMPLEMENTASINYA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN REMAJA TAYLOR KECAMATAN TANAH PUTIH KABUPATEN ROKAN HILIR**

Pada bab ini penulis akan menganalisa tentang etos kerja dan implementasi pada usaha Remaja Taylor dalam pandangan Ekonomi Islam

**BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini memuat tentang kesimpulan dan saran berdasarkan pembahasan pada bab-bab sebelumnya.

**DAFTAR PUSTAKA**

## BAB II

### GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

#### A. PROFIL KEC. TANAH PUTIH

##### I. Keadaan Geografis dan Demografis

Kecamatan Tanah Putih merupakan salah satu Kecamatan di Kabupaten Rokan Hilir, luas wilayahnya 1,934,01 Km dengan pusat pemerintahan Kecamatan Tanah Putih berada di Kelurahan Sedinginan. Wilayah administrasi pemerintahan Kecamatan Tanah Putih terdiri dari 2 (dua) kelurahan dan 14 kepenghuluan. Berdasarkan data wilayah administrasi pemerintahan yang diperoleh dari Kantor Camat Tanah Putih berdasarkan luas wilayahnya dapat dilihat dalam table berikut:

**Tabel II. 1**  
**Data Wilayah Administrasi Pemerintahan**

Kode	Nama			Luas Wilayah (Km <sup>2</sup> )	Keterangan
	Kecamatan	Kelurahan	Kepenghuluan		
03	Tanah Putih	-	-	-	-
001		Sedinginan		120,11	
002		Banjar XII		163,50	
003			Sekeladi	90,00	
004			Teluk Mega	118,45	
005			Putat	199,25	
006			Rantau Bais	356,73	
007			Ujung Tanjung	375,75	
008			Sintong	103,00	
009			Teluk Berembun	18,60	Persiapan
010			Mumugo	29,37	Persiapan
011			Sekeladi Hilir	80,00	Persiapan
012			Menggala Sempurna	47,10	Persiapan
013			Manggala Sakti	60,15	Persiapan
014			Sintong Puasaka	61,00	Persiapan
015			Sintong Bakti	51,00	Persiapan
016			Sintong Makmur	60,00	Persiapan
<b>Total</b>				<b>1,934,01</b>	

Dilihat dari bentang wilayahnya Kecamatan Tanah Putih berbatasan dengan:

Sebelah Utara berbatasan dengan Kecamatan Rimbo Melintang

Sebelah Selatan berbatasan dengan Kecamatan Pujud

Sebelah Barat berbatasan dengan Kecamatan Bangko Pusako

Sebelah Timur berbatasan dengan Kecamatan Rantau Kopar

Secara geografis Kecamatan Tanah Putih berada pada jalur lintas Sumatera dan daerah aliran Sungai Rokan. Karena pada jalur lintas tersebut maka penduduk Kecamatan Tanah Putih sudah cukup tinggi heterogenitasnya pada daerah-daerah tertentu, dengan semakin meningkatnya laju pertumbuhan penduduk akibat perubahan suatu wilayah, menyebabkan munculnya berbagai permasalahan kehidupan sosial kemasyarakatan, baik dampak yang bersifat positif maupun negatif. Berbagai permasalahan yang menonjol di Kecamatan Tanah Putih diantaranya bidang pemerintahan, bidang pembangunan, sosial kemasyarakatan dan tramtib. Sedangkan mata pencarian penduduk, diantaranya sebagai nelayan, petani, pedagang, dan karyawan swasta, sedangkan potensi sumber daya alam yang dapat dikembangkan adalah perkebunan karena memiliki tanah yang subur, selain itu sumber daya alam yang dapat dikembangkan adalah perikanan, pertambangan, dan perternakan.

Ditinjau dari bidang pemerintahanya, pengisian struktur organisasi pemerintahan Kecamatan Tanah Putih maupun kelurahan secara lengkap dan memiliki legitimasi, merupakan persyaratan bagi terselenggaranya pemerintahan yang efektif dan efisien. Disamping itu pengisian jabatan Kepala Kelurahan dan

perangkatnya sudah memakai SOT baru yaitu berdasarkan Perda Kabupaten Rokan Hilir No. 14 Tahun 2007 tanggal 11 Desember 2007, namun masih ada beberapa kantor yang belum terisi ini juga dikarenakan keterbatasan pegawai serta pangkat/golongan yang belum memenuhi syarat.

Selanjutnya mengenai pemilihan Penghulu di Kecamatan Tanah Putih Tahun 2010 ada 3 (tiga) Kepenghuluan yang telah dilaksanakan pemilihan dan juga telah dilantik yaitu :

1. Kepenghuluan Mumogo
2. Kepenghuluan Rantau Bais
3. Kepenghuluan Teluk Berembun

Kemudian pada tahun 2011 ada 6 (enam) kepenghuluan yaitu :

1. Kepenghuluan Putat
2. Kepenghuluan Menggala Sakti
3. Kepenghuluan Menggala Sempurna
4. Kepenghuluan Sekeladi Hilir
5. Kepenghuluan Teluk Mega
6. Kepenghuluan Sintong

Sementara kepenghuluan yang belum dilaksanakan pemilihan yaitu :

1. Kepenghuluan Ujung Tanjung
2. Kepenghuluan Sekeladi
3. Kepenghuluan Sintong Pusako
4. Kepenghuluan Sintong Bakti
5. Kepenghuluan Sintong Makmur



## II. Jumlah Populasi Masyarakat

Penduduk merupakan salah satu faktor yang penting dalam wilayah. Oleh karena itu, dalam proses pembangunan penduduk modal dasar bagi pembangunan suatu bangsa. Untuk itu tingkat perkembangan penduduk sangat penting diketahui dalam menentukan langkah pembangunan. Berdasarkan data statistik yang terkumpul pada tahun 2012 bahwa penduduk Kecamatan Tanah Putih berjumlah 60,470 jiwa. Adapun jumlah penduduk berdasarkan jenis kelamin tergambar dalam tabel ini.

**Tabel II. 2**

### **Jumlah Penduduk Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>No</b>	<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah Penduduk</b>
1	Laki-laki	30,990
2	Perempuan	29,480
	Jumlah	60,470

**Sumber Data : Kantor Camat Tanah Putih**

Berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa jumlah penduduk laki-laki lebih banyak dari pada perempuan namun perbedaannya tidak terlalu jauh.

## III. Pendidikan

Kualitas sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam meningkatkan pembangunan dan pengembangan daerah. Untuk meningkatkan sumber daya manusia dibutuhkan tingkat pendidikan atau sarana pendidikan yang memadai. Seiring dengan kemajuan zaman, maka timbul kesadaran dan kepedulian pemerintah yang cukup tinggi bagi dunia pendidikan. Karena dengan meningkatnya pendidikan dapat mengubah taraf hidup dari keterbelakangan menjadi maju disegala bidang. Kepedulian tersebut diwujudkan dengan adanya

lembaga pendidikan, baik formal maupun non formal, serta usaha-usaha lain yang menjadikan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi. Adapun lembaga pendidikan formal pendidikan formal yang ada di Kecamatan Tanah Putih adalah sebagai berikut :

**Tabel II. 3**

**Sarana Pendidikan di Kecamatan Tanah Putih**

<b>No</b>	<b>Tingkat Pendidikan</b>	<b>Jumlah</b>
1	Taman Kanak-Kanak	23
2	Sekolah Dasar	40
3	Madrasah Ibtidaiyah	6
4	SMP	10
5	MTs	12
6	SMA	5
7	SMK	6

**Sumber : data kantor Kecamatan Tanah Putih**

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan maka semakin sedikit jumlah sekolah yang ada di Kecamatan Tanah Putih. Hal ini disebabkan kurangnya kesadaran sebagian masyarakat terhadap pentingnya pendidikan, namun bagi masyarakat yang berpendidikan dan menganggap pentingnya pendidikan bahkan menyekolahkan anaknya keluar daerah seperti Pekanbaru, Sumatera Utara, Sumatera Barat dan lain-lain, salah satu alasannya karena pada umumnya permasalahan di bidang pendidikan di Kecamatan Tanah Putih ini hampir sama dengan permasalahan yang dihadapi oleh Kecamatan yang ada di Kabupaten Rokan Hilir, permasalahan tersebut adalah kurangnya tenaga pengajar (guru) dan buku-buku paket untuk murid/siswa serta peralatan pendukung lainnya, seperti kelengkapan peralatan laboratorium dan peralatan olah raga di sekolah.

Selain itu lembaga non formal juga terdapat di Kecamatan Tanah Putih seperti pengajian al-Qur'an yang biasanya dilakukan dirumah-rumah penduduk (guru mengaji) yang dianggap mempunyai kemampuan untuk mengajar al-Qur'an ataupun di mesjid-mesjid setempat serta majelis ta'lim ibu-ibu.

#### **IV. Keagamaan**

Penduduk asli Kecamatan Tanah Putih adalah etnis Melayu yang mayoritas beragama Islam, suasana keagamaan tampak begitu hidup di tengah-tengah masyarakat. Hal ini ditandai dengan berdirinya saran-sarana ibadah sebagai wahana untuk meningkatkan keimanan kepada Allah SWT. Adapun yang beragama selain islam hanya sebagian kecil saja dan merupakan penduduk pendatang. Adapun jumlah penduduk berdasarkan agama dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel II. 4**

**Jumlah Penduduk Berdasarkan Agama**

<b>No</b>	<b>Agama</b>	<b>Jumlah Penduduk/ Orang</b>	
1	Islam	57,576	Orang
2	Khatolik	1,158	Orang
3	Protestan	1,674	Orang
4	Hindu	5	Orang
5	Budha	57	Orang
	Jumlah	60,880	Orang

**Sumber : data kantor Camat Tanah Putih**

Adapun jumlah sarana ibadah yang ada di Kecamatan Tanah Putih tergambar dalam tabel ini :

**Tabel II. 5****Sarana Ibadah di Kecamatan Tanah Putih**

<b>No</b>	<b>Sarana Ibadah</b>	<b>Jumlah</b>
1	Masjid	51
2	Mushalla	84
3	Rumah Suluk	12
4	Gereja	4

**Sumber : data kantor Camat Tanah Putih**

Hampir tidak ada agama lain yang berkembang di daerah ini selain agama islam, sehingga tidak heran aktivitas penduduknya mencerminkan budaya yang islam, masyarakat termasuk penganut agama yang taat, hal ini dapat dilihat dari banyaknya di bangun mesjid, mushalla serta rumah suluk yang mana selain dijadikan tempat rumah ibadah juga sebagai tempat upacara keagamaan lainnya. Pembangunan sarana ibadah ini pada umumnya pertama berdirinya merupakan hasil swadaya masyarakat, yang dikutip dari rumah kerumah setiap minggunya, dan hanya sebagian kecil yang mendapat bantuan dari lembaga pemerintahan. Adapun jumlah penduduk berdasarkan agama yaitu :

## **V. Sosial Budaya Masyarakat**

Masyarakat Kecamatan Tanah Putih tidak terlepas dari pengaruh budaya yang dibawa dari luar, namun mereka tetap melestarikan budaya yang diwariskan secara turun-temurun tanpa merusak hubungan sosial terhadap pewaris budaya lain. Hal ini terlihat dengan tetap terjaganya keharmonisan hidup antara satu suku dengan suku yang lainnya. Pada umumnya masyarakat Kecamatan Tanah Putih adalah suku Melayu dengan menisbahkan garis keturunannya kepada ibu yang disebut matrilinear. Masyarakat sangat menjunjung tinggi persaudaraan dengan menerapkan sistem kekeluargaan. Apapun urusannya tahap pertamanya mesti

dilakukan/ diselesaikan dengan sistem kekeluargaan tanpa mengabaikan adat setempat yang dipimpin oleh ninik mamak. Ninik mamak yaitu sebutan kepada kepala suku.

## **VI. Ekonomi Masyarakat**

Mata pencarian masyarakat Kecamatan Tanah Putih diantaranya adalah PNS. TNI, Wiraswasta, Petani, dan Nelayan. Sebagai daerah yang berada pada jalur lintas sumatera dan daerah aliran sungai rokan, pada daerah daratan sebagian masyarakat bermata pencarian pada sektor perkebunan/ pertanian karena memiliki daerah yang subur sehingga sesuai untuk bercocok tanam dan wiraswasta. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel II. 6**  
**Jumlah Penduduk Berdasarkan Mata Pencarian**

<b>No</b>	<b>Mata Pencarian</b>	<b>Jumlah</b>
1	PNS	660
2	TNI	24
3	Wiraswasta	12.521
4	Petani	37,728
5	Nelayan	6,468
6	Pengangguran	379

**Sumber : data kantor Camat Tanah Putih**

Selain itu ada juga msyarakat yang memenuhi kebutuhan hidupnya dengan hasil kerajinan tangan. Banyaknya hasil kerajinan tangan yang ada di Kecamatan Tanah Putih dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel II. 7****Banyaknya Industri Kecil/ Kerajinan Rakyat di Kecamatan Tanah Putih**

No	Kelurahan/desa	Banyaknya industri kecil/ kerajinan rakyat			
		Kayu	Anyaman/gerabah	Kain/tenun	makanan
1	Sedinginan	3	-	1	3
2	Banjar XII	2	-	-	-
3	Sekeladi	-	-	-	-
4	Teluk Mega	1	-	1	4
5	Putat	-	-	-	-
6	Rantau Bais	-	-	-	11
7	Ujung Tanjung	4	3	-	-
8	Sintong	4	-	-	-
9	Teluk Berembun	-	3	-	-
10	Mumogo	-	-	-	-
11	Sekeladi Hilir	-	-	-	1
12	Menggala Sempurna	1	-	-	1
13	Menggala Sakti	1	-	-	-
14	Sintong Pusaka	-	-	-	-
15	Sintong Bakti	-	-	-	-
16	Sintong Makmur	-	-	-	-
Jumlah		16	6	2	20

**Sumber : kantor Camat Tanah Putih**

**VII. Bidang Kesehatan**

Pada saat ini puskesmas Kecamatan Tanah Putih telah dinaikan statusnya menjadi puskesmas rawan inap, dan tenaga medisnya antara lain :

1. Satu orang dokter spesialis paru-paru
2. Dua orang dokter umum dan beberapa tenaga kebidanan serta perawat lainnya

Permasalahan yang dihadapi di Kecamatan Tanah Putih dari segi pelayanan kesehatan, dimana masih rendahnya tingkat pencapaian imunisasi balita di beberapa posyandu. Hal ini disebabkan masih rendahnya tingkat kesadaran orang

tua membawa anaknya untuk diimunisasikan dan kurangnya fasilitas pendukung lainnya.

## **B. GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

### **I. Sejarah Singkat Perusahaan**

Remaja Taylor sebuah usaha yang bergerak dalam bidang jahit pakaian, yang berada di JL. K.H Saripudin Kelurahan Sedinginan Kecamatan Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir, usaha ini mulai beroperasi sejak tahun 2001 sampai sekarang. Dimana usaha ini selain menerima jahitan juga menyediakan bahan bakal atau bahan dasar pakaian.

Usaha Remaja Taylor merupakan sebuah usaha yang terkemuka di daerah, yang mana usaha ini memiliki manajemen yang baik dalam meningkatkan produktivitas, seperti ketersediaan bahan bakal maupun bahan yang siap saji untuk dipasarkan, hasil produk yang baik serta pelayanan yang diminati oleh pelanggan, kepemimpinan yang baik dalam mengatur struktur kerja dan kreatif dalam melakukan pekerjaan.

Usaha Remaja Taylor ini bisa mengantongi omzet mencapai RP. 10.000,000-15.000,000., per bulannya, pendapatan ini cukup besar. Saat berkembang itulah Abuh memutuskan untuk membuka sebuah cabang dari usahanya itu, dimana usaha itu berada di Kelurahan Banjar XII. Omzet keseluruhan yang dihasilkan dari kedua usahanya itu sebanyak lebih kurang Rp. 20.000.000.

Lokasi usaha Remaja Taylor milik Abuh ini terletak di Pasar Mingguan, sehingga mudah dijangkau oleh masyarakat, dan memudahkan usaha Remaja Taylor ini untuk melakukan akses promosi dan penjualan.

Untuk menghasilkan produktivitas yang baik dalam pekerjaan, digunakan berbagai macam alat-alat atau fasilitas yang baik dan bagus yang digunakan oleh usaha Remaja Taylor seperti : buku kostum, pita ukur, kertas, pensil gambar, penghapus, pengaris, kapur jahit, karbon jahit, rader, jarum pentul, gunting kertas, benang, gunting, jarum jahit, 8 buah mesin jahit, pendedel( pembuka jarum), 2 mesin obras, 2 mesin pasang kancing, 2 mesin som,

## **2. Profil Karyawan**

Untuk mengetahui lebih mudah kondisi karyawan maka perlu diamati beberapa hal yang berhubungan dengan kegiatan sehari-hari karyawan.

Adapun beberapa aspek yang perlu diamati yaitu jenis kelamin, umur karyawan, tingkat pendidikan dan masa kerja karyawan.

### **a. Berdasarkan Jenis Kelamin**

Karyawan tetap pada usaha remaja taylor ini berjumlah 11 (sebelas) orang, Adapun karakteristiknya dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel II. 8**  
**Jumlah Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>No</b>	<b>Nama</b>	<b>Jenis Kelamin</b>
1	Abuh	Laki-laki
2	Saprudin	Laki-laki
3	Anggi	Laki-laki
4	Wandra	Laki-laki
5	Ucok	Laki-laki
6	Opriadi	Laki-laki
7	Erpen	Laki-laki
8	Ade saputra	Laki-laki
9	Liza	Perempuan
10	Redes	Perempuan
11	Misda	Perempuan

**Sumber : Usaha Remaja Taylor**



Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah karyawan terbesar adalah laki-laki yaitu 8 (delapan) orang, sedangkan yang terkecil adalah jumlah karyawan perempuan yaitu 3 (tiga) orang.

**b. Berdasarkan Umur**

Tingkat produktivitas seseorang untuk menghasilkan dan mengelola sesuatu tergantung pada usia. Faktor usia pada seseorang dapat menentukan hasil kerjanya. Secara umum pekerja yang usia muda atau produktif memiliki kemampuan produksi yang lebih besar dibandingkan dengan mereka yang berusia lanjut. Pekerja yang berusia muda dapat lebih cepat menerima inovasi baru dan bergerak secara dinamis dalam melaksanakan kerjanya. Sementara pekerja yang berusia tua sering menganggap dirinya sudah matang dalam pengalaman, sehingga sangat hati-hati dalam bertindak dan cenderung tidak bisa menerima inovasi baru.

Pada usia < 25 tahun tenaga kerja dianggap masih produktif, sedangkan pada usia 25-35 tahun kondisi tenaga kerja sudah sampai pada batas yang maksimal, selanjutnya pada usia > 35 tahun kondisi tenaga kerja sudah menurun.

Untuk mengetahui usia pekerja sebagai karyawan pada usaha Remaja Taylor Kecamatan Tanah Putih dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel II. 9**  
**Karyawan Berdasarkan Tingkat Umur**

No	Kelompok Umur (tahun)	Jumlah Karyawan/ orang
1	<25 tahun	4
2	25-35 tahun	2
3	>35 tahun	5
<b>Jumlah</b>		<b>11</b>

**Sumber : Usaha Remaja Taylor**

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa karyawan yang beumur <25 tahun sebanyak 4 (empat) orang, kemudian karyawan yang berumur antara 25-35 tahun sebanyak 2 (dua) orang, dan karyawan yang berumur>35 tahun sebanyak 5 (lima) orang.

### c. Masa Kerja

Masa kerja merupakan salah satu faktor yang dapat menentukan seseorang telah berpengalaman atau tidak dalam bekerja. Artinya semakin lama masa kerja yang telah dijalani seseorang karyawan maka semakin banyaklah pengalaman yang telah ditemukan selama masa kerja berjalan. Untuk mengetahui masa kerja karyawan usaha Remaja Taylor Kecamatan Tanah Putih dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel II. 10**

#### **Karyawan Berdasarkan Masa Kerjanya**

<b>No</b>	<b>Kelompok Umur (tahun)</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>
1	1-5 tahun	3
2	5-10 tahun	3
3	10 tahun lebih	5
<b>Jumlah</b>		<b>11</b>

**Sumber : Usaha Remaja Taylor**

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa masa kerja terbanyak di Remaja Taylor adalah karyawan yang masa kerja 1-5 tahun sebanyak 4 orang, sedangkan karyawan yang memiliki masa kerja 5-10 tahun sebanyak 2 oarang dan karyawan yang masa kerjanya lebih dari 10 tahun sebanyak 5 orang.

Memperhatikan keterangan tabel di atas dapat diketahui bahwa hampir sebagian karyawan telah memiliki masa kerja yang cukup lama, hal ini terbukti

dengan masa kerja yang cukup lama diharapkan kepada karyawan Remaja Taylor Kecamatan Tanah Putih memiliki cukup pengalaman.

**d. Tingkat Pendidikan**

Kedewasaan, kebijakan dalam mengambil keputusan seseorang sangat dipengaruhi oleh tingkat pendidikan. Secara umum seseorang yang berpendidikan tinggi akan lebih mampu memberikan ide-ide serta pandangan ke depan dibandingkan dengan orang yang berpendidikan rendah.

Untuk mengetahui tingkat pendidikan karyawan Remaja Taylor Kecamatan Tanah Putih dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel II. 11**

**Karyawan Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

<b>No</b>	<b>Tingkat pendidikan</b>	<b>Jumlah karyawan</b>
1	SMA	6
2	SMP	3
3	MTS	2
<b>Jumlah</b>		<b>11</b>

**Sumber : Usaha Remaja Tylor**

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa karyawan yang tamatan SMA sebanyak 6 (enam) orang, kemudian karyawan yang tamatan SMP sebanyak 3 (tiga) orang, sedangkan karyawan yang tamatan MTS sebanyak 2 (dua) orang.

### BAB III

#### TELA'AH PUSTAKA

##### A. Pengertian Etos

Etos berasal dari bahasa Yunani yaitu “*ethos*”, yang maknanya “watak atau karakter”,<sup>1</sup> semangat fundamental suatu budaya, berbagai ungkapan yang menunjukkan kepercayaan, kebiasaan, atau perilaku suatu kelompok bahkan masyarakat.<sup>2</sup> Etos ini dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai yang diyakininya. Dari kata etos ini, dikenal pula kata *etika*, etika yang hampir mendekati pada pengertian akhlak atau nilai-nilai yang berkaitan dengan baik buruk (moral),<sup>3</sup> sehingga dalam etos tersebut terkandung gairah atau semangat yang kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal, lebih baik, dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sempurna mungkin. Dalam etos tersebut ada semacam semangat untuk menyempurnakan segala sesuatu dan menghindari segala kerusakan sehingga setiap pekerjaannya diarahkan untuk mengurangi bahkan menghilangkan sama sekali cacat dari hasil pekerjaannya. Sikap seperti ini dikenal dengan *ihsan*, sebagaimana Allah menciptakan manusia dalam bentuknya yang paling sempurna (*fi ahsani taqwin*). Senada dengan kata *ihsan*, di dalam al-Qur'an kita temukan pula kata *itqan* yang berarti proses

---

<sup>1</sup> Muhammad Tholhah Hasan, *Islam dan Masalah Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Lantabora Press. 2005), Cet-4, h. 236.

<sup>2</sup> Taliziduhu Ndraha, *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Rineka Cipta, 1999), Cet-1, h.90.

<sup>3</sup> Ahmad Amin, *Etika ( ilmu Akhlak )*, ( Jakarta : Bulan Bintang, 1995 ), Cet-8, h.3.

pekerjaan yang sangat sungguh-sungguh, akurat dan sempurna. Akibatnya, seseorang muslim yang memiliki kepribadian *qur'ani* pastilah akan menunjukkan etos kerja yang bersikap dan berbuat serta menghasilkan segala sesuatu secara sangat sungguh-sungguh dan tidak pernah mengerjakan sesuatu setengah hati. Dalam etos kerja yang bersumber dari keyakinan *qur'ani*, ada semacam keterpanggilan yang sangat kuat dari lubuk hatinya, “ Aku ini seorang muslim, aku ini wakil Allah di muka bumi ; apakah pantas bekerja setengah-setengah? Apakah pantas seorang khalifah menunjukkan hasil kerja yang tidak berkualitas? Bila Allah telah berbuat *ihsan*, mengapa aku tidak mengikutinya untuk berbuat *ihsan* juga? Sebagaimana firman Allah :



*“Dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.*  
(QS. Al-qashash 77)

Karena etos berkaitan dengan kejiwaan seseorang, hendaknya setiap pribadi muslim harus mengisinya dengan kebiasaan-kebiasaan yang positif dan ada semacam kerinduan untuk menunjukkan kepribadianya sebagai seorang muslim

dan bentuk hasil kerja serta sikap dan perilaku yang menunjukan atau mengarahkan kepada hasil yang sempurna.

Etos juga memiliki makna nilai moral adalah suatu pandangan batin yang bersifat mendarah daging. Dia merasakan bahwa hanya dengan menghasilkan pekerjaan yang terbaik, bahkan sempurna, nilai-nilai Islam yang diyakininya dapat diwujudkan. Karena etos bukanlah sekedar kepribadian atau sikap, melainkan lebih mendalam lagi, dia adalah martabat, harga diri, dan jati diri seseorang.<sup>4</sup>

Etos menunjukan pula sikap dan harapan seseorang (*raja'*). Imam al-Qusairi mengartikan harapan sebagai keterpautan hati kepada yang diinginkannya terjadi dimasa yang akan datang. Perbedaan antara harapan dan angan-angan adalah bahwasanya angan-angan membuat seseorang menjadi pemalas dan terbuai oleh khayalnya tanpa mau mewujudkannya.<sup>5</sup>

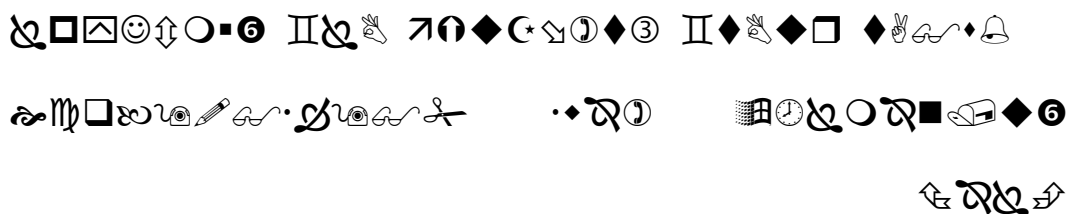
Didalam harap tersimpan kekuatan dahsyat di dalam hatinya yang terus bercahaya, berbinar-binar, sehinga menyedot seluruh perhatiannya. Mereka terobsesi, terpicat, dan terus berjalan untuk memenuhi harapan tersebut. Mereka yang ingin mewujudkan harapannya itu memiliki ketabahan yang kuat. Mereka tidak gampang menyerah atau berganti haluan dari arah yang telah diyakininya.

---

<sup>4</sup> Toto Tasmara, *Membudidayakan Etos Kerja Islam*, (Jakarta :Gema Insani Press, 2002). Cet. 1, h. 15.

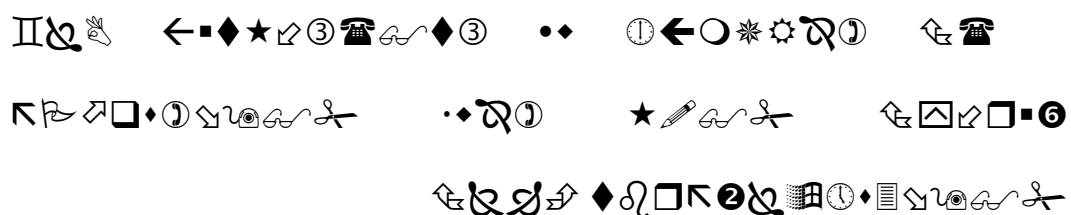
<sup>5</sup> *Ibid.*

Kita menyaksikan begitu banyak orang yang berhasil dan mampu mengubah wajah dunia, mereka adalah yang seluruh hidupnya diabdikan untuk mewujudkan pengetahuan dan harapannya tersebut melalui semangat kerja yang tak mengenal kata mundur atau menyerah. Hidupnya menjadi bermakna karena ada harapan. Pantaslah Allah SWT menyeru kita untuk tetap harapan dan menggolongkan mereka yang putus asa ke dalam golongan orang-orang yang sesat, sebagaimana firman Allah:



*"Dia (Ibrahim berkata) tidak ada orang yang berputus asa dari rahmat Tuhan-nya, kecuali orang-orang yang sesat". (Qs. Al-Hijr:56)*

Adapun orang yang berputus asa termasuk dalam kelompok kufur, sebagaimana Allah berfirman :

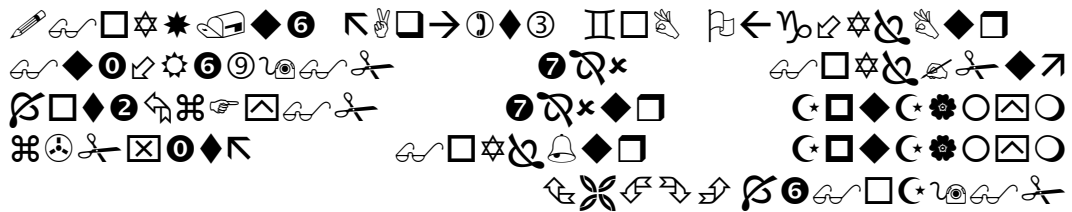


*"Sesungguhnya tiada berputus asa dari rahmat Allah, melainkan kaum yang kafir". (Qs. Yusup : 87)*

## B. Pengertian Kerja

Islam sangat menganjurkan untuk bekerja dan berusaha. Bekerja dan berusaha merupakan suatu lahan untuk menjadikan watak dan kepribadian

manusia bersifat mandiri, tekun, teliti, peduli, berani, dan bertanggung jawab.<sup>6</sup> Islam mengajurkan dalam berusaha selayaknya mencari kepentingan dunia untuk kepentingan akhirat. Maksudnya adalah dalam bekerja harus diiringi dengan upaya berdoa memintak kebaikan amal dunia maupun akhirat. Anjuran ini terekam jelas dalam firman-Nya,



*“Dan di antara mereka ada orang yang berdoa: "Ya Tuhan Kami, berilah Kami kebaikan di dunia dan kebaikan di akhirat dan peliharalah Kami dari siksa neraka.”(Qs. Al-Baqarah:201)*

Makna kebaikan di dunia salah satunya adalah keseriusan kita dalam bekerja dengan target mewujudkan hasil dengan kualitas yang terbaik, bagi dirinya maupun lembaga atau perusahaan tempat ia bekerja. Kualitas terbaik bagi dirinya adalah penampilan, kejujuran, tanggung jawab, rasional, cerdas, cepat, akurat, disiplin, amanah, adil, dan sebagainya. Adapun kualitas bagi tempat bekerja adalah berupa produk atau jasa bagi orang lain agar terpuaskan hatinya.<sup>7</sup>

---

<sup>6</sup> Anwar Sanusi, *Jalan Kebahagiaan*, (Jakarta : Gema Insani Perss, 2006), Cet, Ke-1, Hal. 96.

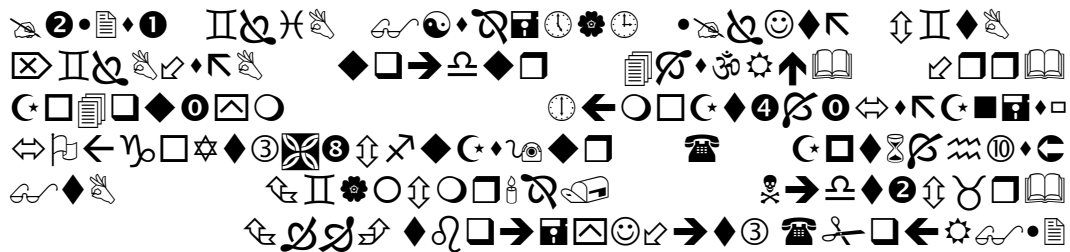
<sup>7</sup> *Ibid.*



Kerja adalah sejumlah aktivitas fisik dan mental yang dilakukan seseorang untuk mengerjakan sesuatu.<sup>8</sup> Kerja merupakan proses penciptaan atau bentuk nilai baru (tambahan) pada suatu unit sumber daya manusia.<sup>9</sup>

Menurut Imam Syaibani, kerja merupakan usaha untuk mendapatkan uang atau harga dengan cara halal. Dalam Islam kerja adalah sebagai unsur produksi didasari konsep istikhlaf, dimana manusia bertanggung jawab untuk memakmurkan dunia dan juga bertanggung jawab untuk menginvestasikan dan mengembangkan harta yang diamanatkan Allah untuk menutupi kebutuhan manusia.

Islam mendorong umatnya untuk bekerja dan memproduksi, bahkan menjadikannya sebagai sebuah kewajiban terhadap orang-orang yang mampu, lebih dari itu Allah akan memberi balasan yang setimpal yang sesuai dengan amal/kerja sesuai dengan firman Allah dalam QS. An-nahl ayat 97.



<sup>8</sup> Malayu. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ( Jakarta : Bumi Aksara). h . 41.

<sup>9</sup> Taliziduhu ndraha, *op.cit.*, h. 40.

*“Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam Keadaan beriman, Maka Sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik[839] dan Sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan”.*

Bentuk kerja yang disyariatkan dalam islam adalah pekerjaan yang dilakukan dengan kemampuannya sendiri dan bermanfaat.<sup>10</sup> Namun demikian, tidaklah semua aktivitas manusia dapat dikategorikan sebagai bentuk pekerjaan. Karena, di dalam makna pekerjaan terkandung tiga aspek yang harus dipenuhi secara nalar, yaitu:

1. Bahwa aktivitas yang dilakukan karena adanya dorongan tanggung jawab (motivasi).
2. Bahwa apa yang mereka lakukan tersebut dilakukan karena kesengajaan, sesuatu yang direncanakan, karenanya terkandung di dalamnya suatu gabungan antara rasio dan rasa.
3. Bahwa yang mereka lakukan itu, dikarenakan adanya sesuatu arah dan tujuan yang luhur, yang secara dinamis memberikan makna bagi dirinya, bukan hanya sekedar kepuasan biologis statis tetapi adalah sebuah kegiatan untuk mewujudkan apa yang diinginkannya agar dirinya mempunyai arti.<sup>11</sup>

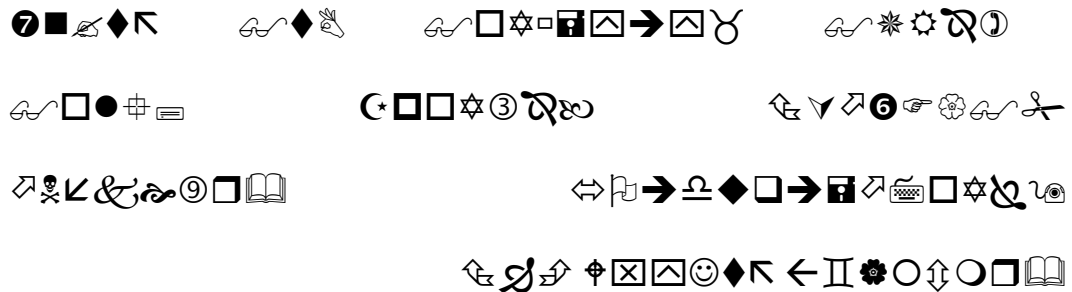
Secara lebih hakiki, bekerja bagi seorang muslim merupakan “ibadah”, bukti pengabdian dan rasa syukurnya untuk mengolah dan memenuhi panggilan Ilahi

---

<sup>10</sup> Nurul Huda, *Ekonomi Makro Islam Pendekatan Teoritis*, ( Jakarta : Kencana, 2008), Cet. Ke-1. Hal. 227.

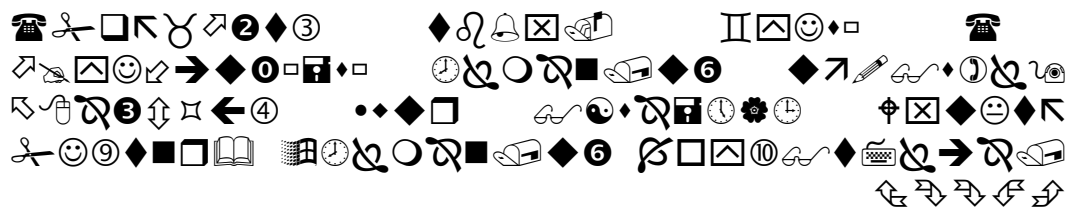
<sup>11</sup> Toto Tasmara, *op.cit.*, h. 25.

agar mampu menjadi yang terbaik karena mereka sadar bahwa bumi diciptakan sebagai ujian bagi mereka yang memiliki etos kerja yang baik.<sup>12</sup>



*“Sesungguhnya Kami telah menjadikan apa yang di bumi sebagai perhiasan baginya, agar Kami menguji mereka siapakah di antara mereka yang terbaik perbuatannya”. (Qs. Al-kahfi:7)*

Ayat di atas telah mengetuk hati setiap pribadi muslim untuk mengaktualisasikan etos kerja dalam bentuk mengerjakan segala sesuatu dengan kualitas yang tinggi. Mereka sadar bahwa Allah menguji dirinya untuk menjadi manusia yang memiliki amal atau perbuatan yang terbaik, bahkan mereka pun sadar bahwa persyaratan untuk berjumpa dengan Allah hanyalah dengan berbuat amal-amal positif, sebagaimana firmanya :



<sup>12</sup> Ibid.

*“Barangsiapa mengharap perjumpaan dengan Tuhannya, Maka hendaklah ia mengerjakan amal yang saleh dan janganlah ia mempersekutukan seorangpun dalam beribadat kepada Tuhannya”. (Qs. Al-Khafi:110)*

Apabila setiap pribadi muslim memahami, menghayati, dan kemudian mau mengaktualisasikannya dalam kehidupannya, akan tampak pengaruh serta dampaknya terhadap lingkungan, yang kemudian mendorong dirinya untuk terjun ke dalam samudra dunia dengan kehangatan iman yang maha dahsyat.

### **C. Pengertian Etos Kerja**

Etos kerja dapat diartikan sebagai sikap dan semangat yang ada pada individu atau kelompok dalam melakukan suatu pekerjaan.<sup>13</sup> Etos kerja merupakan konsep yang memandang pengabdian atau dedikasi terhadap pekerjaan sebagai nilai yang sangat berharga. Karyawan yang memiliki etos kerja yang tinggi tercemin dalam prilakunya, seperti suka bekerja keras, bersikap adil, tidak membuang-buang waktu selama jam kerja, keinginan memberikan lebih dari sekedar yang disaratkan, mau bekerja sama, hormat terhadap rekan kerja. Tentu saja perusahaan

---

<sup>13</sup> Muhammad Tholhah Hasan, *op.cit.*, h. 236.

mengharapkan para karyawan memiliki etos kerja yang tinggi agar dapat memberikan kontribusi bagi perkembangan perusahaan secara keseluruhan.<sup>14</sup>

Karyawan merupakan makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap perusahaan,<sup>15</sup> suatu aset utama perusahaan yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi. Mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status, latar belakang pendidikan dan usia yang heterogen yang dibawa ke dalam organisasi perusahaan. Karyawan bukan mesin, uang dan material yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai serta diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Karyawan yang cakap, mampu, dan trampil, belum menjamin produktivitas kerja yang baik, kalau moral kerja dan kedisiplinannya rendah. Mereka baru bermanfaat dan mendukung terwujudnya tujuan perusahaan jika mereka berkeinginan tinggi untuk berprestasi.<sup>16</sup>

Dari pengertian etos kerja diatas dapat kita pahami bahwa etos kerja itu adalah suatu sikap atau cara pandang terhadap suatu pekerjaan yang merupakan karakter dan kebiasaan yang berkenan dengan kerja yang terpancar dari sikap hidup manusia yang mendasar terhadapnya dan mempunyai rasa tanggung jawab terhadap suatu pekerjaan.

---

<sup>14</sup> Istijanto, *Riset Sumber Daya Manusia Cara Praktis Mendeteksi Dimensi-Dimensi Kerja Karyawan*, (Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama, 2006), Cet-2, hal.240.

<sup>15</sup> Melayu. Hasibuan, *op.cit.*, h. 202.

<sup>16</sup> *Ibid.*

Dalam etos kerja tersebut ada semacam semangat yang kuat, yang mengikat dan menyedot seluruh energinya untuk mewujudkan setiap pekerjaannya melebihi hasil orang lain. Hal ini karena mereka merasakan bahwa pekerjaan yang dilakukannya terdapat ruh, misi, dan keterpanggilan untuk mendapatkan rahmad dan Ridho Allah.

#### **D. Etos Kerja Dalam Islam**

Karena budaya islami bertumpu pada *ahlakul karimah*, umat islam akan menjadikan ahlak sebagai energi bathin yang terus menyala dan mendorong setiap langkah kehidupannya di jalan yang lurus. Semangat dirinya adalah *minallah, fi sabilillah, ilallah* (dari Allah, di jalan Allah, dan untuk Allah).

Ciri-ciri khas etos kerja islam yang dapat dikomodir dari implementasi nilai islam dalam al-qur'an dan hadis, seperti sebagai berikut : menghargai waktu, ikhlas, jujur, komitmen kuat, istiqomah, disiplin, konsekuen dan berani menghadapi tantangan, percaya diri, kreatif ,bertanggung jawab, bahagia karena melayani, memiliki jiwa yang kepemimpinan, berorientasi pada masa depan, keinginan mandiri, memperkaya jaringan silaturahmi, dan memiliki semangat perubahan.<sup>17</sup>

#### **1. Menghargai Waktu**

Salah satu hakekat dari etos kerja adalah cara seseorang menghayati, memahami, dan merasakan betapa berharganya waktu. Satu detik berlalu

---

<sup>17</sup> Faisal Badroen, *Etos Kerja Dalam Islam*, (Jakarta : Kencana, 2006), Cet, 1, h. 146.

tidak mungkin ia kembali.<sup>18</sup> Waktu merupakan deposito yang paling berharga yang dianugerahkan Allah SWT secara gratis dan merata kepada setiap orang. Tergantung kepada masing-masing manusia bagai mana mereka memanfaatkannya depositonya tersebut.

Seorang muslim berkata bahwa waktu adalah kekuatan, baginya waktu adalah aset Ilahiah yang sangat berharga, adalah ladang subur yang membutuhkan ilmu dan amal untuk di olah serta dipetik hasilnya pada waktu yang lain.<sup>19</sup> Untuk itulah disadari oleh setiap muslim memang apa yang akan diraih pada waktu yang akan datang ditentukan oleh caranya mengadakan pada hari ini.

## **2. Mereka Memiliki Moralitas Yang Bersih (Ikhlas)**

Salah satu kompetensi moral yang dimiliki seorang yang berbudaya kerja islam itu adalah nilai keikhlasan. Ikhlas yang terambil dari bahasa arab yang artinya bersih, murni. Dengan demikian, ikhlas merupakan batin yang akan membentengi diri dari segala bentuk yang kotor. Orang yang ikhlas dalam bekerja memendang tugasnya sebagai pengabdian, sebagai amanah yang seharusnya dilakukan tanpa presatsi apapun, dan dilaksanakan secara profesional. Itulah

---

<sup>18</sup> Ma'ruf Abdullah, *Wirausaha Berbasis Syariah*, ( Banjarmasin : Antasari Press, 2011 ), H. 121.

<sup>19</sup> *Ibid.*

sebabnya Allah berfirman, “*warrujza fahjur*” dan tinggalkan segala bentuk yang kotor. (Qs. Al-muddatstsir:5)

### **3. Mereka Berpegang Teguh Dengan Kejujuran**

Dalam jiwa seorang yang jujur itu terdapat komponen nilai ruhani yang memantulkan berbagai sikap yang berpihak kepada kebenaran dan sikap moral yang terpuji. Dirinya telah dibelenggu, dikuasai dan di perbudak oleh kejujuran. Dia merasa bangga menjadi budak Allah (*abdullah*). Dia merasa merdeka karena terpenjara oleh kejujuran. Tindakan yang menyimpang dari nilai ruhani kejujurannya itu berarti dia telah mengkhianati diri dan keyakinannya sendiri. Orang yang tidak jujur berarti menipu dirinya sendiri di hadapan Allah.

Sebagaimana keihlasan, kejujuran tidak datang dari luar, tetapi dari bisikan kalbu yang terus menerus mengetuk-ngetuk dan membisikan nilai moral luhur yang didorong gelora cinta yang meng-illahi. Kejujuran bukan sebuah keputusan, melainkan sebuah panggilan dari dalam, sebuah keterikatan.

### **4. Mereka Memiliki Komitmen (Akidah, Aqad, Itiqa)**

Dalam komitmen tergantung sebuah tekad, keyakinan, yang melahirkan bentuk vitalitas yang penuh gairah. Mereka yang memiliki komitmen tidak mengenal kata menyerah. Mereka hanya akan berhenti menepikan cita-citanya, jalanya yang lurus, dan langit sudah runtuh. Komitmen adalah soal tindakan, keberanian. Komitmen bukan komat, kamit, kemot dan kumat. Komitmen adalah soal kesungguhan kesinambungan.



Penelitian menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki komitmen tinggi kepada perusahaan merupakan orang yang paling rendah tingkat stresnya dan dilaporkan mereka yang berkomitmen itu merupakan orang yang paling merasakan dari kepuasan pekerjaannya itu.

### **5. Istiqomah, Kuat Pendirian**

Pribadi muslim yang profesional dan berakhlak memiliki sikap konsisten yaitu kemampuan untuk bersikap secara taat asas, pantang menyerah, dan mampu mempertahankan prinsip serta komitmennya walau harus berhadapan dengan resiko yang membahayakan dirinya.

Seorang yang istiqomah tidak mudah berbelok arah berapapun godaan untuk mengubah tujuan begitu memikatnya. Dia tetap pada niat semula. Ucapan *isya Allah* yang sering dijadikan hiasan bibir kita, seharusnya diberikan makna lebih menggigit dan lebih bumi. Sikap istiqomah, konsisten, merupakan sikap untuk menunjukkan keyakinan yang berhadapan dengan tantangan.

Istiqomah berarti berhadapan dengan segala rintangan masih tetap *qiyam* 'berdiri'. Konsisten berarti tetap menapaki jalan yang lurus walaupun sejuta halangan menghadang. Ini bukan idealisme, tetap sebuah karakter yang melekat pada jiwa setiap pribadi muslim yang memiliki semangat tauhid *laa ilaaha illallah*.

### **6. Mereka Konsisten Disiplin**

Erat kaitannya dengan konsisten adalah sikap disiplin (Latin : *disciple, discipulus*, murid, mengikuti dengan taat), yaitu kemampuan untuk

mengendalikan diri dengan tenang dan tetap taat walaupun dalam situasi yang sangat menekan.

Disiplin adalah masalah kebiasaan. Setiap tindakan yang berulang pada waktu dan tempat yang sama. Kebiasaan positif yang harus dipupuk dan terus ditingkatkan dari waktu ke waktu. Disiplin yang sejati tidak dibentuk dalam waktu satu dua tahun, tetapi merupakan bentuk kebiasaan sejak kita kecil, kemudian perilaku tersebut dipertaruhkan pada waktu remaja dan dihayati maknanya di waktu dewasa dan dipetik hasilnya.

## **7. Konsekuen dan Berani Menghadapi Tantangan**

Ciri lain dari pribadi muslim yang memiliki budaya kerja adalah keberaniannya menerima konsekuensi dari keputusannya. Bagi mereka, hidup adalah pilihan dan setiap pilihan merupakan tanggung jawab pribadinya. Mereka tidak mungkin menyalahkan pihak manapun karena pada akhirnya semua pilihan ditetapkan oleh dirinya sendiri. Rasa tanggung jawabnya mendorong perilakunya yang bergerak dinamis, seakan-akan di dalam dadanya ada "nyala api", sebuah motivasi yang kuat untuk mencapai tujuan dan menjaga apa yang telah menjadi keputusan atau pilihannya. Orang yang konsekuen mempunyai kemampuan untuk melakukan pengendalian dan mengelola emosinya menjadi penggerak positif untuk tetap semangat menapaki keyakinannya.

## **8. Mereka Memiliki Sikap Percaya Diri**

Percaya diri melahirkan kekuatan, keberanian, dan tegas dalam bersikap. Berani mengambil keputusan yang sulit walaupun harus membawa konsekuensi

berupa tantangan atau penolakan. Mereka bukan manusia kardus yang mudah rapuh karena terpaan air. Orang yang percaya diri telah menenangkan setengah dari permainan. Adapun orang yang ragu-ragu, dia telah kalah sebelum bertanding.

### **9. Mereka Orang Yang Kreatif**

Pribadi muslim yang kreatif selalu ingin mencoba metode gagasan baru sehingga diharapkan hasil kinerja dapat dilaksanakan secara efisien, tetapi efektif. Mereka yang beragama Islam sangat memahami ayat pertama yang diterima Rasulullah SAW, yaitu kata Iqra' yang berarti tidak hanya dalam pengertian membaca, tetapi juga mengumpulkan dan merangkum data menjadi satu arti. Seorang kreatif pun bekerja dengan informasi, data, dan mengolahnya sedemikian rupa sehingga memberikan hasil atau manfaat yang besar.<sup>20</sup>

### **10. Mereka Tipe Orang Yang Bertanggung Jawab**

Selepas dengan kata *amanah* adalah iman yang trampil dari kata *amnun* yang berarti keamanan atau ketentraman, sebagai lawan dari kata “khawatir, cemas atau takut. Sesuatu yang merupakan milik orang lain dan berada ditangan anda disebut sebagai amanah karena keberadaannya ditangan anda tidak membuat khawatir, cemas, atau takut bagi pemilik barang tersebut, ia merasa tentram bahwa anda akan melihatnya dan bila diminta, anda rela menyerahkannya.

---

<sup>20</sup> Toto Tasmara, *op.cit.*, h. 78-93.

Takwa merupakan bentuk rasa tanggung jawab yang dilaksanakan dengan penuh rasa cinta dengan menunjukkan amal prestatif di bawah semangat pengharapan ridha Allah, sehingga sadarlah kita bahwa dengan bertakwa berarti ada semacam nyala api di dalam khalbu yang mendorong pembuktian atau menunaikan amanah sebagai rasa tanggung jawab yang mendalam atas kewajiban-kewajiban kita sebagai hamba Allah.

Amanah adalah titipan yang menjadi tanggungan, bentuk kewajiban atau utang yang harus kita bayar dengan cara melunasinya sehingga kita merasa aman atau terbebas dari segala tuntutan.

Harta, jabatan, bahkan hidup itu sendiri harus kita persepsi sebagai amanah karena di dalamnya ada muatan tanggung jawab untuk meningkatkan dan mengembangkannya lebih baik dan lebih baik lagi.<sup>21</sup>

## **11. Mereka Bahagia Karena Melayani**

Melayani atau menolong seseorang merupakan bentuk kesadaran dan kepedulian terhadap nilai kemanusiaan. Memberi pelayanan dan pertolongan merupakan investasi yang kelak akan dipetik keuntungannya, tidak hanya diakhirat, tetapi di dunia pun mereka sudah merasakannya.<sup>22</sup>

## **12. Memiliki Jiwa Kepemimpinan**

---

<sup>21</sup> Ma'ruf Abdullah, *op.cit.*, h. 121.

<sup>22</sup> Toto Tasmara, *op.cit.*, h. 96

kepemimpinan berarti kemampuan untuk mengambil posisi dan sekaligus memainkan peran sehingga kehadiran dirinya memberikan pengaruh pada lingkungannya. Seorang pemimpin adalah seorang yang mempunyai personalitas yang tinggi. Dia larut dalam keyakinannya, tetapi tidak segan untuk menerima kritik bahkan mengikuti apa yang terbaik.

Pribadi muslim yang memiliki etos kerja mempunyai pandangan kedepan. Gagasan pikirannya melampaui zamannya sehingga mereka pantas disebut sebagai pemimpin yang memiliki pandangan atau wawasan ke depan. Pemimpin yang seperti ini akan tampak dari nilai-nilai yang diyakininya. Mereka memiliki daya vitalis yang sangat kuat, menghargai orang lain, dan terbuka terhadap gagasan dan kritik.

Semangat dan rasa kepemimpinan harus sejak dini ditanamkan dikalangan keluarga muslim apabila dia ingin melihat putra putrinya sebagai generasi yang kuat, menjadi subjek, dan bukan sebaliknya kita menghantarkan anak-anak kita sebagai calon-calon sapi perahan yang tidak berdaya, sehingga Allah sendiri mewanti-wanti semua, hendaknya kita merasa sangat khawatir apabila meninggalkan generasi yang lemah.<sup>23</sup>

### **13. Keinginan Untuk Mandiri**

---

<sup>23</sup> *Ibid*, h. 102.

Keyakinan akan menilai tauhid penghayatannya terhadap *ikrar iyyaka na'budu*, menyebabkan setiap pribadi muslim yang memiliki semangat jihad sebagai etos kerjanya adalah jiwa yang merdeka.

Semangat jihad ini melahirkan sejuta kebahagiaan yang diantaranya ialah kebahagiaan untuk memperoleh hasil dan usaha atas karsa dan karya yang dibutuhkan dari dirinya sendiri. Dia merasa risih apabila memperoleh sesuatu secara gratis. Merasa tak bernilai apabila menikmati sesuatu tanpa bertegang otot dan bermandikan keringat. Kemandirian bagi dirinya adalah lambang perjuangan sebuah semangat jihad yang sangat mahal harganya.<sup>24</sup>

#### **14. Memperkaya Jaringan Silaturahmi**

Pribadi yang memiliki etos kerja akan menjadikan silaturahmi sebagai salah satu ruh pengembangan dirinya. Karena bukan saja memiliki nilai ibadah yang bernilai ukhrawi, tetapi hasilnya juga dapat dipetik di dunia. Dia akan menduniakan nilai akhiratnya dan mengakhiratkan nilai duniawinya dengan bersilaturahmi. Hanya manusia yang hidup dan ingin menghidupkan dirinya yang sangat peduli dengan silaturahmi. Mereka memandang setiap pribadi manusia adalah “ fakultas kehidupan”. Dari orang lain, dia akan belajar tentang pengalaman yang tidak dia peroleh di bangku sekolah.

Silaturahmi mempunyai tiga sisi yang sangat menguntungkan bagi kita. *Pertama*, memberikan nilai ibadah. *Kedua*, apabila dilakukan dengan kualitas

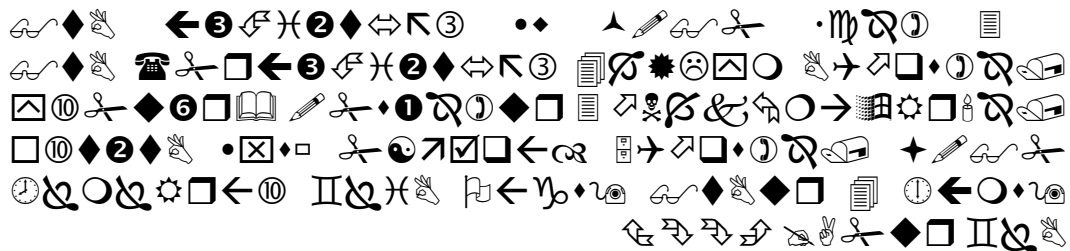
---

<sup>24</sup> Ibid, h. 114.

akhlak yang mulia akan memberikan impersi bagi orang lain sehingga dikenang, dicatat, dan dibicarakan banyak orang. *Ketiga*, bahwa silaturahmi dapat memberikan satu alur informasi yang memberikan peluang dan kesempatan usaha.

### 15. Mereka Memiliki Semangat Perubahan

Pribadi yang memiliki etos kerja sangat sadar bahwa tidak akan ada satu makhluk pun di muka bumi ini yang mampu mengubah dirinya kecuali dirinya sendiri. Betapapun hebatnya seseorang untuk memberikan motivasi, hal itu hanyalah sebuah kesia-siaan belaka, bila pada diri orang tersebut tidak ada keinginan untuk dimotivasi. Sebagaimana firman Allah SWT.



*“Sesungguhnya Allah tidak merobah Keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merobah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, Maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia”. (Qs. Ar-Ra’d : 11).*

Ayat ini mengajak kita untuk memainkan peran, mengubah nasib, dan menempatkan diri dalam posisi yang mulia atautkah hina. Allah sangat demokratis, segalanya bergantung pada diri kita.<sup>25</sup>

### E. Pengertian Produktivitas

---

<sup>25</sup> Ibid, h. 131-139.

Pelaksanaan proses produksi di dalam suatu perusahaan apakah itu merupakan perusahaan kecil, perusahaan menengah maupun perusahaan besar, sedikit banyaknya akan dipengaruhi oleh produktivitas kerja dari para karyawan yang bekerja pada perusahaan yang bersangkutan. Tinggi rendahnya produktivitas kerja para karyawan pada umumnya, pekerjaannya sendirilah yang akan dapat mencerminkan produktivitas kerja dari perusahaan yang bersangkutan.

Produktivitas adalah kata sifat yang diberikan pada suatu yang mempunyai kekuatan atau kemampuan untuk memproduksi sesuatu. Menurut Dewan Produktivitas Nasional, produktivitas adalah suatu sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini ( harus) lebih baik dari hari kemarin.<sup>26</sup>

Klinder dan Nanbaldin menyatakan bahwa produktivitas merupakan fungsi perkalian dari usaha pegawai yang didukung dengan motivasi yang tinggi, dengan kemampuan pegawai yang diperoleh dengan latihan-latihan.<sup>27</sup>

Menurut Tohardi disebutkan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.

---

<sup>26</sup> Taliziduhu Ndraha, *op.cit.*, h. 44.

<sup>27</sup> Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : Andi offset, 2003), Hal. 160.



Produktivitas merupakan hubungan antara jumlah *output* dibandingkan dengan sumber daya yang dikonsumsi dalam memproduksi *output*. Ukuran produksi misalnya adalah output sebanyak 50 unit diproduksi oleh kelompok yang terdiri dari 4 orang pekerja dalam waktu seminggu.<sup>28</sup>

Secara konseptual, produktivitas adalah hubungan antara keluar atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan. Produktivitas sering dibandingkan dengan standar yang sudah ditentukan sebelumnya. Apabila lebih banyak keluaran dihasilkan dari jumlah masukan yang sama, atau masukan lebih sedikit dapat dipergunakan untuk mendapatkan keluaran yang sama. Sebagai konsekuensinya, produktivitas yang lebih baik merupakan ukuran yang berharga tentang seberapa baik sumber daya yang dipergunakan dalam masyarakat. Hal itu berarti lebih sedikit masukan diperlukan untuk menghasilkan keluaran. Lebih sedikit pemborosan dan lebih baik konservasi sumber daya.<sup>29</sup>

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas karyawan mengandung arti sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya manusia yang digunakan. Produktivitas karyawan dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu:

---

<sup>28</sup> Wibowo. Phil, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta : Rsjawali Pers, 2009), Edi-2. Hal.350.

<sup>29</sup> *Ibid.*

1. Dimensi efektifitasnya yang mengarah kepada pencapaian kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu.
2. Dimensi efensiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan *input* yang direncanakan dengan realisasi penggunaannya.

#### **F. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas**

Untuk mencapai produktivitas kerja sesuai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang turut mempengaruhi produktivitas kerja yang baik yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan tingkat penghasilan, pendidikan dan pelatihan, kondisi kerja, jaminan sosial dan lain-lain.

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu :

1. Knowledge ( pengetahuan)
2. Skill ( keahlian)
3. Abilities ( kemampuan)
4. Attitudes ( sikap, pendirian)
5. Behaviors (kelakuan)

Dari para pekerja yang ada di dalam organisasi sehingga banyak program perbaikan produktivitas meletakkan hal-hal tersebut sebagai asumsi-asumsi dasarnya.<sup>30</sup>

---

<sup>30</sup> Faustion Cardso Gomes, *op.cit.*, h. 160.



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Etos Kerja Karyawan Remaja Taylor Kecamatan Tanah Putih

Budaya kerja islami bertumpu pada *akhlakul karimah*, umat islam akan menjadikan akhlak sebagai energi batin yang terus menyala dan mendorong setiap langkah kehidupannya dalam koridor jalan yang lurus, semangat dirinya adalah *minallah, fi sabilillah, ilallah* (dari Allah, di jalan Allah, dan untuk Allah).

Ciri-ciri orang yang mempunyai dan menghayati etos kerja akan tampak dalam sikap dan tingkah lakunya yang dilandaskan pada suatu keyakinan yang sangat mendalam bahwa kerja itu adalah ibadah dan berprestasi itu indah. Ada semacam panggilan dari hatinya untuk terus meneruskan memperbaiki diri, menacari prestasi bukan prestise, dan tampil sebagai bagian dari umat yang terbaik (*khairu ummah*).

Ma'ruf Abdullah menyatakan bahwa ciri-ciri seseorang yang memiliki etos kerja islami adalah sebagai berikut.

1. Menghargai waktu
2. Memiliki moralitas yang bersih (ikhlas)
3. Kecanduan kejujuran
4. Memiliki komitmen kuat
5. Istiqomah
6. Kecanduan disiplin
7. Konsekuen dan berani menghadapi tantangan
8. Memiliki sikap percaya diri
9. Mereka orang yang kreatif

10. Tipe orang yang bertanggung jawab<sup>1</sup>
11. Bahagia karena melayani
12. Memiliki jiwa kepemimpinan
13. Berorientasi pada masa depan
14. Keinginan mandiri
15. Memperkaya jaringan silaturahmi
16. Memiliki semangat perubahan<sup>2</sup>

Untuk mengetahui tinggi rendahnya etos kerja yang dimiliki karyawan Remaja Taylor akan tampak pada pembahasan berikut :

Lamanya karyawan bekerja pada suatu perusahaan menunjukkan betah atau tidaknya seorang karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut. Karyawan yang telah lama bekerja tentu saja memiliki pengalaman kerja yang lebih banyak, didukung oleh tingkat pendidikan yang memadai. Yang berarti menunjukkan tingkat intelegensi yang baik guna mendukung penyelesaian tugas-tugas dengan baik. Untuk mengetahui lamanya responden bekerja pada usaha ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

---

<sup>1</sup> Ma'ruf Abdullah, *Wirausaha Berbasis Syariah*, ( Banjarmasin : Antasari Press, 2011), h. 121

<sup>2</sup> Faisal Badroen, *Etos Kerja Dalam Islam*, (Jakarta : Kencana, 2006), Cet, 1, h. 146.

**Tabel IV. 1****Lamanya Bekerja Responden Pada Usaha Remaja Taylor**

<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
<b>1-5 Tahun</b>	<b>3</b>	<b>27 %</b>
<b>5-10 Tahun</b>	<b>3</b>	<b>27 %</b>
<b>&gt;10 Tahun</b>	<b>5</b>	<b>46 %</b>
<b>Jumlah</b>	<b>11</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data Olahan*

Dari tabel di atas menunjukkan sebagian karyawan mempunyai masa kerja yang cukup lama di usaha Remaja Taylor.

Dari hasil wawancara yang dilakukan kepada salah satu karyawan Remaja Taylor Rades mengatakan cukup lama bekerja di usaha ini, selain dapat membantu kebutuhan rumah tangganya dia juga dapat menyalurkan bakatnya atau keahliannya dalam bidang jahit, dan dia berusaha membuat hasil kerjanya disukai atau diminati semua orang.<sup>3</sup>

**Tabel IV.2****Waktu Responden Sampai di Tempat Kerja**

<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Responden</b>	<b>Persentase</b>
<b>09.00 Wib</b>	<b>6</b>	<b>55%</b>
<b>09.10 Wib</b>	<b>3</b>	<b>27%</b>
<b>09.30 Wib</b>	<b>2</b>	<b>18%</b>
<b>Jumlah</b>	<b>11</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data Olahan*

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden sangat menghargai waktu karena waktu adalah uang yang harus diisi dengan kegiatan yang bermanfaat karena itu adalah netral yang tidak dapat dikembalikan walaupun sedikit.

---

<sup>3</sup> Rades, ( *Karyawan Remaja Taylor*), 10 januari 2013.

**Tabel IV.3****Tanggapan Responden Terhadap Ketepatan Waktu**

<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Responden</b>	<b>Persentase</b>
<b>Tepat Waktu</b>	<b>6</b>	<b>55%</b>
<b>Kurang Tepat Waktu</b>	<b>3</b>	<b>27%</b>
<b>Tidak Tepat Waktu</b>	<b>2</b>	<b>18%</b>
<b>Jumlah</b>	<b>11</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data Olahan*

Dari tabel diatas dapat di nilai bahwa karyawan yang sampai di tempat kerja tepat pada waktu yang ditentukan. Bagi karyawan muslim waktu adalah asset ilahiah yang sangat berharga dimana salah satu esensi dan hakikat dari etos kerja adalah cara seseorang menghayati, memahami, dan merasakan berharganya waktu. Karena waktu merupakan rasa tanggung jawab yang sangat besar atas kemuliaan hidupnya. Seorang karyawan yang memiliki etos kerja tinggi akan segera menyusun tujuan, membuat perencanaan dan kemudian melakukan evaluasi atas kerjanya.

**Tabel IV.4****Tanggapan Responden Setelah Sampai di Tempat Kerja**

<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Responden</b>	<b>Persentase</b>
<b>Langsung Bekerja</b>	<b>6</b>	<b>55%</b>
<b>Merokok Dulu</b>	<b>3</b>	<b>27%</b>
<b>Ngobrol-ngobrol</b>	<b>2</b>	<b>18%</b>
<b>Jumlah</b>	<b>11</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data Olahan*

Tanggapan responden terhadap kegiatan yang dilakukan setelah sampai di tempat kerja seperti yang diungkapkan oleh salah satu karyawan Remaja Taylor yaitu Ucok mengatakan bahwa setelah sampai di tempat kerja dia langsung

melakukan pekerjaannya karena dia tidak mau menunda waktu untuk bekerja dan memenuhi sebagaimana kewajibannya sebagai karyawan dan .<sup>4</sup>

Hasil dari penelitian ini, menunjukkan bahwa mayoritas responden ternyata juga kurang terobsesi untuk bekerja lebih baik dan lebih baik lagi. Kebanyakan mereka lebih mengutamakan uang/gaji dibandingkan prestasi kerja. Hal ini, ditunjukkan dengan tabel berikut :

**Tabel IV.5**

**Tanggapan Responden Terhadap Pekerjaan Yang Diberi Perusahaan Dapat Diselesaikan Dengan Baik**

<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Responden</b>	<b>Persentase</b>
<b>Baik</b>	<b>5</b>	<b>46%</b>
<b>Kurang Baik</b>	<b>6</b>	<b>54%</b>
<b>Tidak Baik</b>		
<b>Jumlah</b>	<b>11</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data Olahan*

Dari hasil wawancara yang penulis lakukan kepada pemilik Remaja Taylor mengatakan bahwa ada sebagian dari karyawan dalam melakukan pekerjaannya kurang baik dan tidak tepat waktu. Namun hal itu dapat diatasi jika karyawan bisa menerima kritikan dan saran sehingga mau melakukan perubahan.<sup>5</sup>

Orang yang ikhlas dalam bekerja memandang tugasnya sebagai pengabdian, sebagai amanah yang seharusnya dilakukan tanpa pretensi apapun, dan dilaksanakan secara profesional.

Ikhlas bukan hanya output dari cara kita melaksanakan pekerjaan dan melayani orang lain, tapi juga ikhlas menjadi input (masukan) dalam membentuk

---

<sup>4</sup> Ucok, (*Karyawan Remaja Taylor*), Wawancara Tgl 10 januari 2013.

<sup>5</sup> Abuh, (*Pemilik Usaha Remaja Taylor*), Wawancara 10 januari 2013.



kepribadian yang didasarkan pada sikap yang bersih, seperti misalnya dalam hal mencari rezeki, seorang mukhlis ( orang yang ikhlas ) dia tidak mau mengambil dari yang kotor seperti manipulasi, menipu dan sebagainya.

**Tabel IV.6**  
**Tanggapan Responden Terhadap Kesalahan Dalam Bekerja**

<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Responden</b>	<b>Persentase</b>
<b>Menjelaskannya Kepada Konsumen</b>	<b>5</b>	<b>46%</b>
<b>Meminta Waktu Untuk Memperbaikinya</b>	<b>3</b>	<b>27%</b>
<b>Diam-Diam Saja</b>	<b>3</b>	<b>27%</b>
<b>Jumlah</b>	<b>11</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data Olahan*

Dari hasil wawancara yang dilakukan kepada salah satu karyawan Remaja Taylor mengatakan bahwa dalam melakukan pekerjaannya dia pernah melakukan kesalahan. Namun jika kesalahan yang dilakukannya cukup fatal, maka ia akan meminta waktu kepada pelanggan/konsumen untuk memperbaiki kesalahan itu, jika kesalahannya sedikit maka dia akan menjelaskan kepada pelinggannya. Karena dia beranggapan kejujuran dan tanggung jawab dalam bekerja itu merupakan hal yang penting dalam bekerja.<sup>6</sup>

Dimana hal ini menerangkan bahwa dalam menentukan produktivitas kerja karyawan pada perusahaan juga dipengaruhi oleh kesalahan kerja yang dilakukan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, sebab dengan mengetahui kesalahan kerja yang dilakukan oleh karyawan perusahaan dapat melakukan

---

<sup>6</sup> Ade, ( *Karyawan Remaja Taylor*), Wawancara, 10 januari 2013.

evaluasi dan perbaikan terhadap kesalahan-kesalahan yang dilakukan karyawan dalam bekerja.

**Tabel IV.7**

**Selalu Bersikap Konsekuen Dengan Janji Dan Komitmen Terhadap Pekerjaan**

<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Responden</b>	<b>Persentase</b>
<b>Ya</b>	<b>4</b>	<b>36%</b>
<b>Kadang-Kadang</b>	<b>5</b>	<b>46%</b>
<b>Tidak Pernah</b>	<b>2</b>	<b>18%</b>
<b>Jumlah</b>	<b>11</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data Olahan*

Dari tabel diatas dapat dianalisa bahwa mayoritas karyawan pada usaha Remaja Taylor adalah pribadi muslim yang taat akan janji, karena janji merupakan ikrar, kesanggupan yang telah kita nyatakan kepada seseorang dan Yang Maha Kuasa mengetahui akan janji tersebut.

Orang yang amanah atau dapat menepati janjinya tentunya juga seorang konsisten yang mampu bersikap secara taat, pantang menyerah dan mampu mempertahankan prinsip serta komitmennya walaupun berhadapan dengan resiko.

**Tabel IV.8**

**Tanggapan Responden Terhadap Pelayanan Dalam Bekerja**

<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Responden</b>	<b>Persentase</b>
<b>Melayani</b>	<b>6</b>	<b>55%</b>
<b>Sekedar Menyapa Saja</b>	<b>3</b>	<b>27%</b>
<b>Mendiamkannya</b>	<b>2</b>	<b>18%</b>
<b>Jumlah</b>	<b>11</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data Olahan*

Berdasarkan tabel di dapat dilihat bahwa tanggapan responden terhadap setiap pelanggan yang datang dapat mereka layani dengan baik. Seperti yang diungkapkan salah satu karyawan pada usaha Remaja Taylor mengatakan bahwa

melayani atau menolong seseorang merupakan bentuk kesadaran dan kepeduliannya terhadap nilai kemanusiaan. Maka berikanlah pelayanan yang mengesankan dan berusahalah selalu untuk meningkatkan perbaikan pelayanan.<sup>7</sup>

**Tabel IV.9**

**Tanggapan Responden Terhadap Keluhan Dari Pelanggan**

<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Responden</b>	<b>Persentase</b>
<b>Menangapinya dengan baik dan berusaha untuk lebih baik dan lebih baik lagi</b>	<b>5</b>	<b>46%</b>
<b>Memperbaiki dengan cepat setiap keluhan</b>	<b>4</b>	<b>36%</b>
<b>Membiarkan saja tanpa memperbaikinya</b>	<b>2</b>	<b>18%</b>
<b>Jumlah</b>	<b>11</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data Olahan*

Dari tabel di atas dapat di nilai bahwa karyawan memiliki sifat tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan mereka. Karyawan yang bertanggung jawab sangat berhati-hati dalam mengelola pekerjaan dan dapat menjadi kebiasaan yang baik bagi karyawan.

Seorang karyawan yang telah mendapatkan keterampilan atau pengalaman dalam bekerja akan cepat merespon keluhan pelanggan karena ia tidak pasif dalam menjalankan kewajibannya, bahkan ia merasa keluhan pelanggan tersebut adalah peluang untuk dirinya membuktikan bahwasanya ada peningkatan kinerja karyawan tersebut.

---

<sup>7</sup> Saprudin, ( *Karyawan Remaja Taylor*), Wawancara Tgl 10 Januari 2013.

**Tabel IV.10****Tanggapan Responden Terhadap Hasil Kerjanya Sendiri**

<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Responden</b>	<b>Persentase</b>
<b>Merasa sangat puas dan bahagia karena memperoleh hasil atas kerja dan karya yang dibuahkan dari dirinya sendiri</b>	<b>5</b>	<b>45%</b>
<b>Kurang puas</b>	<b>6</b>	<b>55%</b>
<b>Tidak puas dan ingin menyempurnakanya lagi</b>		
<b>Jumlah</b>	<b>11</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data Olahan*

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tanggapan responden terhadap hasil kerjanya sendiri kurang memuaskan. Dikarenakan hasil kerjanya tidak sesuai dengan apa yang diinginkan, sehingga mereka juga merasa semangat kerjanya berkurang.

Pada realitanya, mereka sangat menginginkan hasil kerjanya bisa mencukupi, dan memuaskan, dan karena itu ketika hasil kerjanya tidak memuaskan, maka mereka ada rasa kecewa, sehingga semangat kerjanya berkurang, akan tetapi, ada juga yang justru bertambah giat lagi dalam bekerjanya.

**Tabel IV.11****Tanggapan Responden Terhadap Amanah Yang Diberikan**

<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Responden</b>	<b>Persentase</b>
<b>Menyelesaikan pekerjaan tersebut</b>	<b>6</b>	<b>55%</b>
<b>Memikirkan untung positif dan negatifnya</b>	<b>3</b>	<b>27%</b>
<b>Biasa saja</b>	<b>2</b>	<b>18%</b>
<b>Jumlah</b>	<b>11</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data Olahan*

Dari tabel di atas menunjukan bahwa mayoritas responden sangat menghargai setiap amanah yang diberikan dimana orang yang amanah atau dapat menepati janjinya tentunya juga seorang konsisten yang mampu bersikap secara

taat, pantang menyerah dan mampu mempertahankan prinsip serta komitmennya walaupun berhadapan dengan resiko yang membahayakan dirinya.

Seperti yang diungkapkan oleh salah satu karyawan mengatakan : pekerjaan merupakan suatu kewajiban yang harus dilaksanakan bagi setiap individu manusia, dan apabila kita diberi amanah dalam bekerja kita harus menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan baik, dan tidak dibenarkan memikirkan untung positif dan negatifnya saja. Sebab sekecil apapun yang kita lakukan senantiasa mendapatkan pengawasan langsung dari Allah SWT dan akan diminta pertanggung jawabannya diakhirat nanti.<sup>8</sup>

**Tabel IV.12**

**Tanggapan Responden Terhadap Pekerjaan Yang Sudah Selesai**

<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Responden</b>	<b>Persentase</b>
<b>Memeriksa kembali setiap pekerjaan yang sudah selesai</b>	<b>5</b>	<b>46%</b>
<b>Mengajak karyawan lain untuk ngobrol-ngobrol</b>	<b>3</b>	<b>27%</b>
<b>Pulang kerumah</b>	<b>3</b>	<b>27%</b>
<b>Jumlah</b>	<b>11</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data Olahan*

Dimana hal ini menerangkan bahwa dalam suatu pekerjaan sebagian besar karyawan Remaja Taylor begitu teliti dalam menyelesaikan pekerjaannya, sebab dengan ketelitian dalam bekerja mereka dapat memuaskan pelanggan dan tidak mengecewakan pelanggan atas hasil kerjanya.

---

<sup>8</sup> Liza (*Karyawan Remaja Taylor*), Wawancara, 10 Januari 2013.

Tabel IV.13

**Tanggapan Responden Terhadap Pekerjaan Dengan Hasil Kerja**

<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Responden</b>	<b>Persentase</b>
<b>Sebanding dengan pekerjaan yang dilakukan</b>	<b>7</b>	<b>64%</b>
<b>Kurang sebanding dengan pekerjaan yang dilakukan</b>	<b>2</b>	<b>18%</b>
<b>Tidak sebanding karena lebih berat kerja dari pada hasil kerja</b>	<b>2</b>	<b>18%</b>
<b>Jumlah</b>	<b>11</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data Olahan*

Dari tabel di atas dapat, menunjukkan bahwa responden yang menyatakan sebanding dengan pekerjaan yang dilakukan yaitu 7 orang atau 64%, sedangkan sebanyak 2 orang atau 18% memilih kurang sebanding dengan pekerjaan yang dilakukan, dan yang memilih tidak sebanding karena lebih berat kerja dari pada hasil kerja sebanyak 2 orang atau 18%.

Dari hasil wawancara terhadap salah satu karyawan usaha Remaja Taylor mengatakan bahwa gaji yang diperoleh dari pekerjaannya itu sebanding dengan kerjanya karena dalam pekerjaannya dia sama sekali tidak merasa dibebani.<sup>9</sup>

Tabel IV.14

**Tanggung Jawab Responden Terhadap Pekerjaan Yang Ditunda**

<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Responden</b>	<b>Persentase</b>
<b>Pernah</b>	<b>3</b>	<b>27%</b>
<b>Kadang-kadang</b>	<b>2</b>	<b>18%</b>
<b>Tidak pernah</b>	<b>6</b>	<b>55%</b>
<b>Jumlah</b>	<b>11</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data Olahan*

Dari tabel di atas, menunjukkan bahwa responden yang memilih alternatif pernah yaitu 3 orang atau 27%, sedangkan sebanyak 2 orang atau 18% memilih

<sup>9</sup> Erpen, ( *Karyawan Remaja Taylor*), Wawancara, 10 januari 2013.

kadang-kadang, dan sebanyak 6 orang atau 55% lebih memilih tidak pernah menunda setiap pekerjaannya. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa 6 orang atau 55% responden yang mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya dan tidak pernah menunda setiap pekerjaan yang diberikan, mereka mempersepsi pekerjaannya sebagai amanah yang harus ditunaikan dengan penuh kesungguhan, yang kemudian melahirkan keyakinan yang mendalam bahwa bekerja itu ibadah dan berprestasi itu indah.

**Tabel IV.15**

**Tanggapan Responden Yang Ingin Membuka Usaha Sendiri Selain Menjadi Karyawan**

<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Responden</b>	<b>Persentase</b>
<b>Pernah, karena tidak selamanya mengharapkan gaji sebagai karyawan</b>	<b>5</b>	<b>46%</b>
<b>Tidak pernah, karena penghasilan sudah mencukupi kebutuhan</b>	<b>3</b>	<b>27%</b>
<b>Kadang-kadang</b>	<b>3</b>	<b>27%</b>
<b>Jumlah</b>	<b>11</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data Olahan*

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diperoleh informasi bahwa sebanyak 5 orang atau 46% responden pernah, karena tidak selamanya mengharapkan gaji sebagai karyawan, dan sebanyak 3 orang atau 27% menyatakan tidak pernah, karena merasa penghasilannya sudah mencukupi kebutuhan, sementara 3 orang atau 27% menyatakan kadang-kadang.

Tabel IV.16

**Tanggapan Responden Terhadap Kemacetan Gaji**

<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Responden</b>	<b>Persentase</b>
<b>Tidak pernah mengalam kemacetan</b>	<b>5</b>	<b>46%</b>
<b>Mengalami/pernah mengalami kemacetan</b>	<b>4</b>	<b>36%</b>
<b>Kadang-kadang</b>	<b>2</b>	<b>18%</b>
<b>Jumlah</b>	<b>11</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data Olahan*

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diperoleh informasi bahwa sebanyak 5 orang atau 46% responden tidak pernah mengalami kemacetan, dan sebanyak 4 orang atau 36% menyatakan mengalami/pernah mengalami kemacetan, sementara 2 orang atau 18% menyatakan kadang-kadang mengalami kemacetan dalam penerimaan gaji.

Tabel IV.17

**Tanggapan Responden Terhadap Perbandingan Hasil Kerja Dengan Karyawan Lainnya**

<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Responden</b>	<b>Persentase</b>
<b>Menerimanya dengan baik, karena mengagap segitulah kemampuan yang dimiliki</b>	<b>5</b>	<b>46%</b>
<b>Mengagap sebagai tantangan, dan berusaha keras, pantang menyerah serta berusaha melakukan perubahan</b>	<b>6</b>	<b>54%</b>
<b>Marah-marah dan malas untuk melakukan pekerjaannya</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>Jumlah</b>	<b>11</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data Olahan*

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa setiap perbandingan yang dilakukan oleh pemilik usaha Remaja Taylor dapat di terima dengan baik oleh setiap karyawan bahkan mereka menganggap setiap perbandingan itu menjadi tantangan dan semangat dalam bekerja.



Dari hasil wawancara yang penulis lakukan terhadap pemilik usaha Remaja Taylor menyatakan bahwa kerja karyawan di usahanya sangat baik dan para karyawan bisa menerima setiap kritik dan saran yang diberikannya meskipun dia sering membandingkan hasil kerja antara karyawannya, namun hal itu dianggap baik oleh karyawannya dan mereka menganggap itu sebuah tantangan dalam bekerja dan berusaha melakukan perubahan.<sup>10</sup>

Hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap kendala bekerja adalah kurang baik hal ini dapat dilihat dari tabel berikut :

**Tabel IV.18**

**Kendala Dalam Bekerja**

<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Responden</b>	<b>Persentase</b>
<b>Berusaha menyelesaikannya</b>	<b>4</b>	<b>36%</b>
<b>Menyerahkan kepada pihak lain</b>	<b>4</b>	<b>36%</b>
<b>Masa bodoh</b>	<b>3</b>	<b>28%</b>
<b>Jumlah</b>	<b>11</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data Olahan*

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diperoleh informasi bahwa setiap kendala yang di hadapai oleh responden dapat mereka selesaikan dengan sendri namun jika kendala yang di hadapi diluar batas kemampuannya maka mereka akan menyerahkan pekerjaannya kepada karyawan lain.

Dalam melakukan pekerjaan tentu tidak akan terlepas dari ujian serta kendala, dan inilah yang patut dipahami dan disikapi dengan cara berusaha mencari solusi yang tepat untuk menyelesaikan kendala yang tengah dihadapi dan apabila kita sudah berusaha menurut kemampuan pikiran yang ada pada diri kita,

---

<sup>10</sup> Abuh, ( *Pemilik Remaja Taylor*), Wawancara, Tgl 10 Januari 2013.

baru kita meminta bantuan kepada orang lain dengan tidak boleh membiarkan begitu saja sehingga akibatnya akan merusak ketentraman dalam pekerjaan kita.

**Tabel IV.19**

**Tanggapan Responden Terhadap Pedoman Dalam Bekerja**

<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Responden</b>	<b>Persentase</b>
<b>Melakukan inisiatif sendiri</b>	<b>2</b>	<b>18%</b>
<b>Meminta petunjuk</b>	<b>9</b>	<b>82%</b>
<b>Pasif</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>Jumlah</b>	<b>11</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data Olahan*

Dari tabel di atas dapat kita ambil informasi bahwa, 9 responden memintak petunjuk kepada pemilik dan karyawan lainnya dalam melakukan setiap pekerjaannya mereka tidak melakukan setiap pekerjaannya dengan inisiatif sendiri.

Pedoman merupakan salah satu hal yang paling mutlak didalam melaksanakan pekerjaan, tak akan mungkin ada keberhasilan apabila seseorang bekerja tanpa acuan yang pasti dan perlu kita minta petunjuk kepada orang yang mengetahui sesuatu yang harus dikerjakan, maka dalam melakukan pekerjaan perlu ada pedoman dan contoh kita, artinya lebih baik kita berbuat dari pada tidak berbuat.

**Tabel IV.20**

**Prinsip Responden Dalam Bekerja**

<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Responden</b>	<b>Persentase</b>
<b>Tetap pendirian</b>	<b>5</b>	<b>46%</b>
<b>Menyesuaikan dengan kondisi kerja</b>	<b>4</b>	<b>36%</b>
<b>Biasa-biasa saja</b>	<b>2</b>	<b>18%</b>
<b>Jumlah</b>	<b>11</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data Olahan*

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diperoleh informasi bahwa sebanyak 5 orang atau 46% responden menyatakan tetap pendirian, dan sebanyak 4 orang atau 36% menyatakan menyelesaikan dengan kondisi kerja, sementara responden yang menyatakan biasa-biasa saja sebanyak 2 orang atau 18%.

#### **B. Implementasi Terhadap Produktivitas Karyawan Remaja Taylor**

Setiap perusahaan mempunyai keinginan yang sama yakni memiliki karyawan yang memiliki tingkat produktivitas yang tinggi. Hal ini untuk mencapai tujuan perusahaan yaitu meningkatkan profit perusahaan. Produktivitas merupakan salah satu tolak ukur bagi perusahaan didalam menilai prestasi kerja yang dicapai karyawannya.

Untuk menilai tanggapan dari pada responden mengenai implementasi terhadap produktivitas karyawan Remaja Taylor. Selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel IV.21**

#### **Tanggapan Responden Tentang Target Yang Diberikan Perusahaan Dapat Diselesaikan Dengan Tepat Waktu**

<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Responden</b>	<b>Persentase</b>
<b>Tepat waktu</b>	<b>5</b>	<b>46%</b>
<b>Kadang-Kadang</b>	<b>3</b>	<b>27%</b>
<b>Tidak tepat waktu</b>	<b>3</b>	<b>27%</b>
<b>Jumlah</b>	<b>11</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data Olahan*

Dari tabel di atas dapat dianalisa bahwa target yang diberikan oleh Usaha Remaja Taylor kepada responden dapat mereka selesaikan dengan tepat waktu, dimana hal ini menerangkan bahwa produktivitas kerja karyawan ditentukan oleh target yang ditetapkan oleh perusahaan, sebab dengan adanya penetapan target

kepada karyawan akan memberi tanggung jawab yang besar kepada karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

Selanjutnya tanggapan responden yang pernah melakukan kesalahan didalam pekerjaan yang diberikan perusahaan, seperti disajikan pada tabel dibawah ini

**Tabel IV.22**

**Tanggapan Responden Tentang Pernah Melakukan Kesalahan Terhadap Pekerjaan Yang Diberikan Perusahaan**

<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Responden</b>	<b>Persentase</b>
<b>Pernah</b>	<b>4</b>	<b>36%</b>
<b>Kadang-Kadang</b>	<b>3</b>	<b>28%</b>
<b>Tidak Pernah</b>	<b>4</b>	<b>36%</b>
<b>Jumlah</b>	<b>11</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data Olahan.*

Dari tabel di atas dapat di nilai bahwa karyawan memiliki kesadaran dan sifat tanggung jawab yang tinggi terhadap kesalahan dalam setiap pekerjaannya. Dimana hal ini menerangkan bahwa dalam menentukan produktivitas kerja karyawan pada perusahaan juga dipengaruhi oleh kesalahan kerja yang dilakukan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, sebab dengan mengetahui kesalahan kerja yang dilakukan oleh karyawan perusahaan dapat melakukan evaluasi dan perbaikan terhadap kesalahan-kesalahan yang dilakukan karyawan dalam bekerja.

Tabel IV.23

**Tanggapan Responden Terhadap Pengawasan Yang Dilakukan  
Perusahaan Dapat Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan**

<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Responden</b>	<b>Persentase</b>
<b>Dapat meningkatkan produktivitas kerja</b>	<b>6</b>	<b>55%</b>
<b>Tidak dapat meningkatkan produktivitas kerja</b>	<b>2</b>	<b>18%</b>
<b>Tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja</b>	<b>3</b>	<b>27%</b>
<b>Jumlah</b>	<b>11</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data Olahan*

Dari tabel diatas dapat dianalisa bahwa pengawasan atau motivasi yang diberikan oleh pemilik usaha Remaja Taylor kepada karyawan dapat meningkatkan produktivitas dalam kerja yang artinya motivasi yang diberikan dapat membuat mereka lebih dekat dengan pemilik usaha yang mana dapat memudahkan karyawan untuk berkomunikasi dengan pemilik usaha, dan dapat melayani keluhan pelanggan dengan adanya kerja sama yang baik antara pemilik dan karyawan.

Seorang pimpinan harus mengetahui dorongan atau kebutuhan karyawannya, maka dengan pengawasan dan pemberian motivasilah karyawan tersebut dapat bersemangat dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.<sup>11</sup>

Berdasarkan hasil observasi yang telah penulis lakukan, penulis mengamati bahwa tenaga kerja dalam bekerja yang dimiliki oleh karyawan usaha Remaja Taylor sangat baik dimana hal ini terlihat pada motivasi, disiplin kerja, tanggung jawab yang diberikan oleh usaha Remaja Taylor mereka sangat semangat dalam bekerja, untuk mendapatkan hasil yang lebih baik. Disamping itu para tenaga

---

<sup>11</sup> Nanih Machnendrawaty, *Pengembangan Masyarakat Islam*, (Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2001), Cet Pertama, h. 94

kerja sesama tenaga kerja mampu menciptakan kerjasama yang baik dalam melakukan pekerjaan.

Dengan demikian implementasi terhadap produktivitas kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa oleh beberapa faktor untuk meningkatkan kerjanya salah satu diantaranya yaitu motivasi dalam bekerja atau semangat dalam bekerja, disiplin kerja, tanggung jawan, untuk dapat meningkatkan hasil yang lebih baik, karena motivasi dapat berpengaruh dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

### **C. Tinjauan Ekonomi Islam Terhadap Etos Kerja Dan Implementasinya Terhadap Produktivitas Karyawan Remaja Taylor Kecamatan Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir.**

Bekerja dengan etos kerja Islam maksudnya bekerja yang didasari budaya kerja Islam yang bertumpu pada “*akhlakul karimah*”. Islam menjadikan akhlak sebagai sumber energi batin yang terus menyala dan mendorong setiap langkah kehidupan kita dalam koridor jalan yang lurus. Dimana seorang muslim yang bekerja dengan etos kerja Islami nampak pada sikap dan prilaku dalam kehidupan sehari-hari yang dilandasi oleh keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu ibadah dan berprestasi itu indah.<sup>12</sup> Adapun hadis yang diriwayatkan oleh Ibnu Abbas dan Ibnu Asakir yaitu :

---

<sup>12</sup> Ma'ruf Abdullah, *Wirausaha Berbasis Syariah*, ( Banjarmasin: Antasari Press, 2011), Cet. Ke-1, h. 121.

**HR. Ibnu Abbas**

( مَنْ أَمْسَ كَا لَا مِئْنَ عَمَلٍ يَدِيهِ أَمْسَ مَغْفُورًا لَهُ )

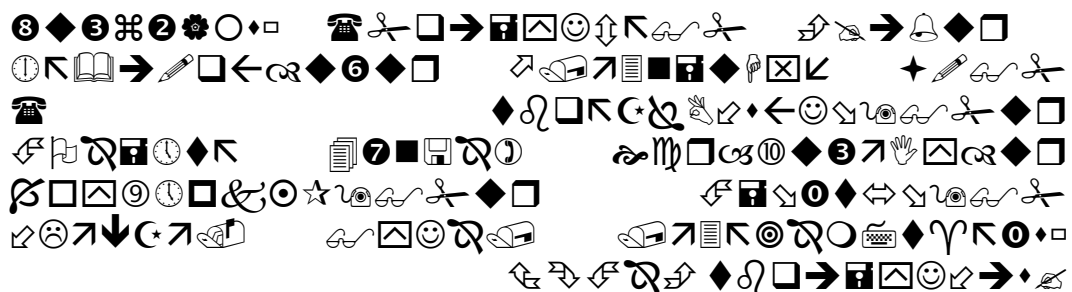
*“siapa yang diwaktu petang merasa lelah karena pekerjaan kedua tangannya, dipetang itu dia diampuni dosanya”.*

**HR. Ibnu Asakir**

( مَنْ بَاتَ كَالْأَمِينِ طَلَبَ الْحَلَالَ بَاتَ مَغْفُورًا لَهُ )

*“siapa yang di waktu malam hari merasa lelah karena mencari rizki yang halal, di malam itu diampuni dosanya”.*<sup>13</sup>

Selain itu segala sesuatu yang kita lakukan akan senantiasa mendapatkan pengawasan langsung dari Allah SWT, dan semua itu akan dimintai pertanggung jawaban di hadapan Ilahi. Sebagaimana Firman Allah SWT.



*“Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.* (QS. At-Taubah : 105)

<sup>13</sup> Fachruddin, *Pilihan Sabda Rasul*, ( Jakarta : Bumi Aksar, 2001), Cet. Ke-1, h. 105-431.

Etos kerja dalam Islam juga tidak bisa terlepas dari tauhid, mereka yang meyakini akan ketauhidan Ilahi (*muwahhidun*) akan mampu berjalan menapaki kehidupan dengan penuh keberanian dan percaya diri. Tidak ada satupun yang mereka takuti kecuali Allah, serta menilai kerja dan hasil kerjanya adalah sarana untuk mengesakan Allah SWT. Maka dapat dikatakan bahwa etos kerja ini merupakan realisasi dari keyakinan terhadap ajaran agama Islam, dia merasakan bahwa hanya dengan menghasilkan pekerjaan yang terbaik, bahkan sempurna, nilai-nilai Islam yang diyakini dapat diwujudkan.

Islam menerapkan etos kerja ialah harus komitmen dengan pekerjaan. Terhadap pekerjaan yang kita jalani, kita harus berjanji untuk menyelesaikan dengan baik dan waktu yang tepat, dan kita tidak pernah meninggalkan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab kita. Dan dalam bekerja kita harus membuat perencanaan dalam pekerjaan. Untuk menyelesaikan pekerjaan dengan rapi, usahakan kita dapat datang lebih pagi dari jam yang ditentukan untuk mempersiapkan pekerjaan dan pulang lebih terlambat sedikit untuk melakukan evaluasi pekerjaan yang telah dilaksanakan.<sup>14</sup> Salah satu hadis yang diriwayatkan oleh Thabrani yaitu :

( إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ الْعَمَلَ أَنْ يُتَوَقَّهَ )

*“Sesungguhnya Allah menyukai, apabila seseorang kamu mengerjakan suatu pekerjaan, supaya pekerjaan itu dikerjakannya dengan baik.”*

---

<sup>14</sup> Wahyudi Pramono, *Etika Membangun Masyarakat Islam Modren*, ( Yogyakarta : Graha Ilmu, 2007), Cet. Ket. Ke-1, h. 142-143.

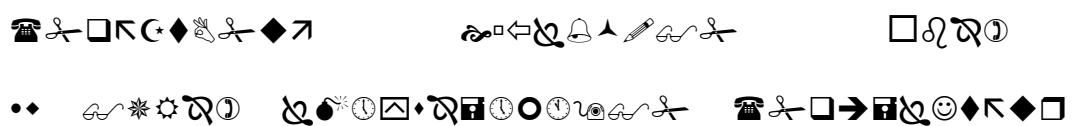


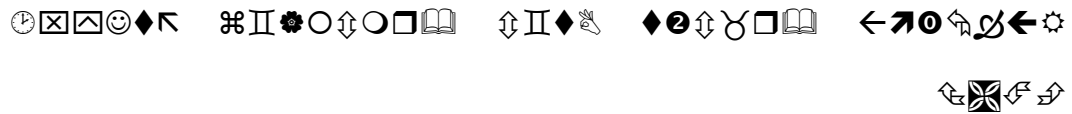
Karyawan yang berhasil dalam pekerjaan, mereka adalah yang seluruh hidupnya diabdikan untuk mewujudkan pengetahuan dan harapannya tersebut melalui semangat kerja yang tak mengenal kata mundur atau menyerah. Hidupnya menjadi bermakna karena ada harapan. Karena Allah menyeru kita untuk tetap ada harapan dan menggolongkan mereka yang putus asa ke dalam golongan orang-orang yang sesat.

Dimana upaya memilih pekerjaan dan menumbuhkan etos kerja yang Islami menjadi suatu keharusan. Tanpa upaya tersebut, yang bisa diraih semata-mata nilai material yang secara kualitas hanya menjanjikan kepuasan semu. Padahal, di balik nilai material tersebut, ada nilai yang justru lebih luhur, yakni nilai spritual yakni “berkah” yang sangat penting untuk kebutuhan manusia.

Produktivitas merupakan kemampuan untuk menghasilkan sesuatu. Islam sebagai pedoman hidup yang turun dari sang pencipta manusia, sangat menghargai bahkan amat mendorong produktivitas karena Islam membenci pengangguran.

Adapun salah satu khusus kepribadian produktif dalam islam adalah semangat kerja dan kesesuaian bidang kerja. Semangat kerja yang dimiliki oleh setiap manusia, tetapi ada sebagian orang yang lebih giat dari orang lain. Orang yang merasa dirinya diawasi oleh Allah pasti dia akan mempunyai produktivitas yang tinggi, selama dorongan kerja yang kuat, semakin besar peluang individu untuk lebih konsisten pada tujuan kerja Allah berfirman dalam Qs. Al-Khafi 30.



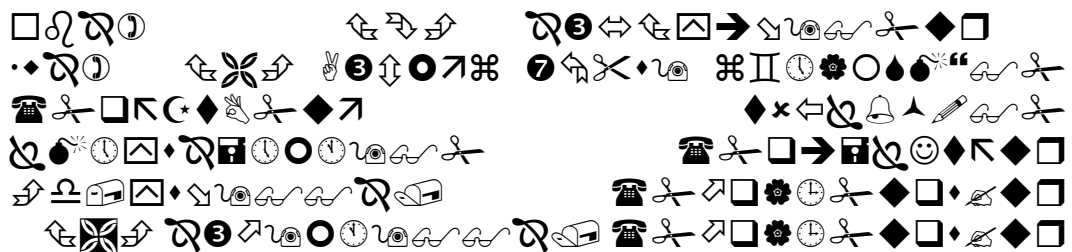


*“Sesungguhnya mereka yang beriman dan beramal saleh, tentulah Kami tidak akan menyia-nyiakan pahala orang-orang yang mengerjakan amalan(nya) dengan yang baik”.*

Ayat di atas memberi dorongan agar kita bersungguh-sungguh dalam mengerjakan sesuatu. Demikian besarnya penghargaan Islam atas produktivitas, siapa yang bersungguh-sungguh dalam berusaha Allah tidak akan menyia-nyiakan pahalanya terhadap orang yang bersungguh-sungguh dalam bekerja. Bahwa agama mengajarkan dan mengajurkan produktivitas yang tinggi untuk meraih keberuntungan dunia dan akhirat.

Dalam pandangan islam, penanaman disiplin didasarkan pada setiap kesadaran seseorang akan kehadiran Allah SWT dalam setiap aktivitas, karena Allah lah yang maha mengetahui dengan apa yang diperbuat makhluknya. Dengan demikian dalam arti seorang akan muncul control dan kesadaran pribadi, bukan kesadaran yang dipaksakan.

Untuk itu agar dapat merealisasikan iman dalam bentuk amal shaleh maka harus pandai-pandai mengatur waktu, seperti yang tersirat dalam Qs. Al-Ashar 1-3



*“demi masa, sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian, kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan*

*nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetapi kesabaran”.*

Dari ayat di atas dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan ditekankan pada pandai tidak seseorang dalam mengatur waktu yang ada dengan amal shaleh dan sabar dalam menghadapi cobaan. Selain itu Allah juga telah memuliakan ayat tersebut dengan sumpah (wal ashr) demi masa, masa itu mengandung banyak peristiwa dan contoh yang menunjukkan kekuasaan-Nya. Disamping menunjukkan betapa bijaksananya Allah SWT. Ayat tersebut memberikan tuntunan kepada umat manusia untuk memanfaatkan waktu semaksimal mungkin, bahwa manusia dituntu untuk mengisi waktunya dengan berbagai amal dengan menggunakan daya yang dimiliki, hal ini dipahami juga bahwa pentingnya melaksanakan disiplin dalam segala hal, disiplin juga merupakan ilmu yang disukai Allah juga dianjurkan untuk mengajarkannya.

Sikap bertanggung jawab terhadap suatu pekerjaan atas urusan yang lain adalah perintah Allah yang telah ditetapkan dalam ajaran Islam sehingga seluruh manusia harus melaksanakannya karena akan menimbulkan hal-hal yang tidak baik atau menimbulkan permusuhan apabila sikap tersebut diabaikan, karena tugas atau pekerjaan merupakan sebuah amanah yang harus dipertanggung jawabkan oleh setiap orang baik dihadapan manusia maupun dihadapan Allah.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

1. Etos kerja yang dimiliki oleh karyawan Remaja Taylor sangat baik hal ini dapat dilihat dari rasa tanggung jawab, kejujuran, kedisiplinan dan keiklasan dalam melakukan setiap pekerjaannya.
2. Implementasi terhadap produktivitas karyawan Remaja Taylor menampilkan hasil yang baik. Dilihat dari semangat kerja, motivasi dalam bekerja, karena motivasi dapat berpengaruh dalam meningkatkan produktivitas kerja, hal ini dapat dilihat dari hasil kerja yang mereka lakukan sehingga dapat menarik banyak pelanggan.
3. Ekonomi Islam memendang etos kerja dan implementasi terhadap produktivitas yang dimiliki oleh karyawan pada Usaha Remaja Taylor mengandung nilai kejujuran, transparan dan menjelaskan apa adanya yang sesuai dengan pedoman yang diberikan serta tidak terdapat unsur kebohongan ataupun tipuan. Berdasarkan analisa penulis, terhadap etos kerja dan implementasi terhadap produktivitas karyawan Remaja Taylor tersebut pada umumnya sesuai dengan ajaran islam.

## **B. Saran**

1. Kepada pemilik usaha Remaja Taylor agar selalu memberikan motivasi atau semangat kerja kepada tenaga kerja dengan baik dan benar. Agar mampu mencapai tujuan atau target sehingga usaha dapat terus berkembang.
2. Kepada tenaga kerja, agar selalu memberikan yang terbaik dan hasil karyanya sesuai yang diinginkan. Dan tenaga kerja harus bekerja dengan sebaik-baiknya dan memberikan kepuasan terhadap diri sendiri maupun orang lain.
3. Bagi para pembaca, mudah-mudahan skripsi ini bisa bermanfaat bagi pembaca dalam menambahkan wawasan dan ilmu pengetahuan, selain itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun terhadap penyusunan skripsi agar lebih sempurna lagi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Ma'ruf. 2011. *Wirausaha Berbasis Syariah*, Banjarmasin : Antasari Press
- Adityangga, Krishna. 2010. *Membangun Perusahaan Islam Dengan Manajemen Perusahaan Islami*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Amin, Ahmad. 1995. *Etika ( ilmu Akhlak )*, Jakarta : Bulan Bintang
- At-tanzil. 2007. *Al-qur'an dan Terjemahannya*, Bandung : Sinar Baru Algensindo
- Badroen, Faisal. 2006. *Etos Kerja Dalam Islam*, Jakarta : Kencana
- Faustino Cardoso Gomes. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Andi offset
- Fachruddin. 2001. *Pilihan Sabda Rasul*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Hitami, Munzir, dkk. 2005. *Islam Keras Bekerja*, Pekanbaru : Suska Press
- Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara)
- Hasan, Muhammad Tholhah. *Islam dan Masalah Sumber Daya Manusia*, (Jakarta, Lantabora Press. 2005), Cet-4, h. 236.
- Istijanto. 2006. *Riset Sumber Daya Manusia Cara Praktis Mendeteksi Dimensi-Dimensi Kerja Karyawan*, Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama
- Jusmaliani. 2008. *Bisnis Berbasis Syariah*, Jakarta : Bumi Aksara
- Ndraha, Taliziduhu. 1999. *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Rineka Cipta

Nurul Huda. 2008. *Ekonomi Makro Islam Pendekatan Teoritis*, Jakarta: Kencana

Phil, Wibowo. *Manajemen Kinerja*, Jakarta : Rsjawali Pers

Qodir, Zuly. 2002. *Agama dan Etos Dagang*, Solo : Pondok Edukasi

Rivai, Veithzal. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada

Sanusi, Anwar . 2006. *Jalan Kebahagiaan*, Jakarta: Gema Insani Perss

Srijanti, 2007. *Etika Membangun Masyarakat Islam Modern*, Yogyakarta : Graha Ilmu

Tasmaran, Toto. 2002. *Membudidayakan Etos Kerja Islam*, Jakarta : Gema Insani Press

[http :// www. Sujudmm. Com /2011/02/ Membangun Etos Kerja Yang Unggul. Html](http://www.sujudmm.com/2011/02/Membangun-Etos-Kerja-Yang-Unggul.html)